

# Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.ª SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 504\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 7	P. 183-262	22 - FEVEREIRO - 1994
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins .....	185
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.....	186
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria .....	186
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo .....	187
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre a mesma associação patronal e empresa e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro .....	188
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos	188
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....	189
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.....	189

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	189
— CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	221
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra .....	255
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.....	256
— CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra .....	257

— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra .....

258

— CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras .....

259

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993, acham-se insertos o CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e o CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras:

Considerando que as citadas convenções se aplicam somente às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais signatárias que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais singnatárias que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas, do sector de actividade abrangido na área da convenção;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1993, e ponderada a oposição deduzida, que mereceu acolhimento:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel

de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metallurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1991.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Bernardo Veloso Falcão e Cunha.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económicos e profissionais regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Dezembro de 1993, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32,

de 29 de Agosto de 1993, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na extensão prevista no número anterior as relações de trabalho em que sejam parte entidades patronais filiadas na Associação Nacional de Supermercados.

3 — Não são objecto da presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Novembro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e a inexistência de associações patronais representativas do sector económico regulado nos concelhos de Alvaiázere, Ansião, Figueiró dos Vinhos e Nazaré;

Considerando a necessidade de uniformizar nas referidas áreas as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1993, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaça e outras e o Sindicato

dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, são tornadas extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;
- b) Nos concelhos de Alvaízere, Ansião, Figueiró dos Vinhos e Nazaré, às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, por não existirem associações patronais.

2 — Não são abrangidas na extensão prevista no número anterior as relações de trabalho em que sejam parte entidades patronais filiadas na Associação Nacional de Supermercados.

3 — Não são objecto da presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Novembro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Falcão e Cunha*.

---

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1993, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1993, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na extensão prevista no número anterior as relações de trabalho em que sejam parte entidades patronais filiadas na Associação Nacional de Supermercados.

3 — Não são objecto da presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Dezembro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Falcão e Cunha*.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre a mesma associação patronal e empresa e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a empresa JOCOSIL e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1994, entre as mesmas associação patronal e empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1994, e entre as mesmas associação patronal e empresa e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e outro, a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante

que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais signatárias.

A extensão por este meio publicitada limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1993, e 43, de 22 de Novembro de 1993, respectivamente, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

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 emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, por forma a tornar aplicável a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de

leite, que no território do continente se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, por forma a tornar apli-

cável a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

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 aos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43 e 2, de 22 de Novembro de 1993 e 15 de Janeiro de 1994, respectivamente.

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 al-

terações extensivas, no distrito de Beja, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas**

### **CAPÍTULO I**

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

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária serão válidas por períodos de 12 meses, com início a 1 de Janeiro de cada ano, sendo revistas anualmente.

4 — O presente CCT não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A denúncia só é válida se for acompanhada de uma proposta que revista os requisitos na lei, nomeadamente redução a escrito e indicação das alterações a introduzir na convenção.

6 — A parte que receba a proposta deve responder também por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, findos os quais terão lugar as negociações, que deverão iniciar-se num prazo de 15 dias.

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) A aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas no anexo III do presente contrato será dispensada a escolaridade obrigatória.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações exigidas pelo CCT.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do CCT e regulamentos dele emergentes.

5 — O contrato de trabalho, como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) Categoria profissional;
- b) Nível, escalão ou grau;
- c) Remuneração;
- d) Duração semanal do trabalho;
- e) Local do trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- f) Condições específicas da prestação de trabalho, quando as houver;
- g) Dispensa de período experimental, se o houver;
- h) Data do início do contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — As categorias profissionais e as definições estão estabelecidas no presente CCT.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — É vedado às empresas atribuir categorias diferentes das previstas neste CCT.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados de acordo com aquela que se apresente como a mais qualificada.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na empresa, incluindo aqueles trabalhadores contratados a termo:

- a) Competência profissional;
- b) Habilidades académicas e ou profissionais adequadas;
- c) Experiência profissional comprovada;
- d) Antiguidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao nível superior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental e de acordo com os seguintes princípios:

Até 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

Até 150 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

Até 210 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso ou necessidade de invocar motivo nem alegar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

4 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

6 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- c) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- f) Segurar todos os trabalhadores, sem exceção, contra acidentes de trabalho;
- g) Não exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- h) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- i) Passar certificados ao trabalhador, contendo as referências por ele expressamente solicitadas constantes do seu processo individual;
- j) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos solicitados quanto à matéria e cumprimento deste CCT.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, 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 entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as suas ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divul-

gando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como a 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, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste CCT.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista pela lei.

3 — Sempre que ao trabalhador seja dada uma ordem que o mesmo entenda ilegítima, poderá pedir a sua confirmação por escrito, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Que ponham em causa a segurança e integridade física do trabalhador;
- b) Que revista o cariz de ilicitude ou possa ser lesiva dos interesses da empresa.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando, porém, houver por períodos limitados de tempo e ocasionalmente disponibilidade de trabalhadores no respectivo posto de trabalho, a entidade pa-

tronal poderá encarregá-los do exercício de outras funções, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e o serviço a desempenhar seja prioritário para evitar prejuízos à empresa, em relação ao inerente à sua categoria profissional.

3 — Nos termos do número anterior, a mudança de funções ou serviço não poderá implicar diminuição da retribuição, ou quando em causa esteja a substituição de outro trabalhador de categoria superior, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele pelo período que durar a substituição.

4 — Em caso de dúvida, aplicar-se-á ao trabalhador o tratamento que se mostre ser o mais favorável para o trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quanto tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa, ouvido o sindicato outorgante, seja aceite pelo trabalhador e autorizada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso, sempre no estrito respeito pelas categorias e respectivas funções estabelecidas no presente CCT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho o lugar onde deva ser habitualmente prestada a actividade, de acordo com o estipulado no contrato individual, caso este exista.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e que tenha levado à sua admissão face à necessidade da empresa, desde que esta última seja ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com a entidade patronal, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho predominantemente fixo

Na deslocação, determinada por exigência do serviço que permita o regresso no termo do dia do trabalhador à sua residência, este tem direito a:

a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz, incluindo o

pequeno-almoço, desde que inicie a deslocação antes das 7 horas;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que excede a despesa habitual entre a sua residência e o local de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Grande deslocação é a que não permite o regresso do trabalhador no termo do dia à sua residência.

2 — Na grande deslocação, o trabalhador tem direito ao fornecimento da alimentação e alojamento, assim como o transporte gratuito, ou às despesas da viagem pagas, nas seguintes condições:

- a) No início e termo da deslocação;
- b) No início e fim do período de férias;
- c) Nos fins-de-semana, por cada duas semanas de deslocação.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato outorgante deste CCT o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o desejarem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

#### CAPÍTULO IV

##### Duração e prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos que respeitem os princípios e regras enunciados neste CCT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação, no prazo de 30 dias, da Inspecção-Geral do Trabalho, ouvida a comissão sindical, e consideram-

-se aprovados se no prazo de 30 dias após a sua recepção não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Definição de horário de trabalho

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso interdecorrentes.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho funcionará em regime de flexibilidade do seguinte modo:

- a) De 1 de Abril a 30 de Setembro — quarenta e quatro horas por semana;
- b) De 1 de Outubro a 31 de Março — quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a nove horas de segunda-feira a quinta-feira e oito horas à sexta-feira, no previsto na alínea a) do número anterior, nem de oito horas por dia de segunda-feira a sexta-feira, no período previsto na alínea b).

3 — Exceptuam-se do disposto dos números anteriores os casos em que estejam a ser praticados horários inferiores.

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Definição de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período decorrente entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos definidos nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e seguintes deste CCT.

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

3 — As empresas deverão enviar anualmente ao SETAA cópia do mapa de horas extraordinárias remetido à Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — A entidade patronal e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Obrigatoriedade de prestação de 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 sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

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 assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho ou meio dia de descanso complementar.

2 — Quando um trabalhador prestar trabalho suplementar, só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 150%.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa à Inspecção do Trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da relação de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar.

### CAPÍTULO IV

#### Contratos a termo

##### SECÇÃO I

###### Normas gerais

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no regime legal da reforma por velhice, a celebração de contrato de

trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja já pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma nova empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos de trabalho a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Forma

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

## SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovações.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes do 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.

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 fórmula estabelecida na lei.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo 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 três meses.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Conversão do contrato

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

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> a que se refere o número anterior, deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

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

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>, no que respeita à contagem da antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Disposições comuns

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

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

4 — No caso da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso da rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

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

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

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

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

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Preferência da admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Retribuição — princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — O anexo III estabelece a remuneração de base das diversas categorias profissionais.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Tempo, local e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente até ao último dia de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a ele, e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — O pagamento será efectuado em dinheiro, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento

de regulamentação aplicável, os descontos e deduções e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

$RH$  = remuneração horária;

$RM$  = remuneração mensal;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 43.<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 na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 80% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT com a categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada 3 anos de antiguidade na mesma categoria, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2000\$ mensais cada uma.

2 — A antiguidade na categoria sem acesso obrigatório conta-se desde 1 de Janeiro de 1994.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimen-

tação no valor de 500\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Aos trabalhadores que exercem a sua actividade nas empresas fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Interinidade de funções

1 — Entende-se por substituição interina de funções a que se proceda enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto mantém seja trabalhador da empresa, sem prejuízo do disposto no n.<sup>o</sup> 3 desta cláusula.

2 — O trabalhador que substitui outro trabalhador receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base da categoria e a do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador não pode ser substituído em cada ano por mais de 180 dias seguidos ou interpolados.

4 — Se o substituto continuar a exercer as funções do substituído para além do prazo de 15 dias após o regresso deste, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial equivalente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 3% da remuneração base do primeiro-escriturário.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, em cada ano civil, um subsídio de Natal, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro, de montante igual à respectiva remuneração mensal base.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujo contrato de trabalho cesse ou se suspenda antes daquela data receberão um subsídio de montante proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Na determinação dos duodécimos observar-se-á a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar:

Os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

###### 1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal do concelho do local de trabalho.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são ainda observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital;  
A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

#### Cláusula 55.<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 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa nos termos da lei.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à fixação do respectivo mapa até ao dia 15 de Abril de cada ano.

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — A empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam ven-

cido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Violão do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As ausências para além do total de 90 minutos diários, e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6, são consideradas uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não é considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivos de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se veriquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso interdecorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau de linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos .....	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prorrogação ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:  a) No exercício de funções sindicais...  b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais:  Comissão de trabalhadores ..... Subcomissão de trabalhadores ... Comissão coordenadora .....	Até quatro dias mensais, os membros da direcção e secretários regionais da associação sindical. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte de comissões intersindicatos.  40 horas mensais..... 8 horas mensais..... 50 horas mensais.....	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela organização sindical ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões de trabalho:  a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até 15 horas por ano .....	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo um dia além do das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:	O que for considerado indispensável .....	Apresentação da baixa dos Serviços Médico-Sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dele obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas.
c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável .....	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável .....	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, seja exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento por telefone no próprio dia.
e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.		
10 — Doação gratuita de sangue .....	Até um dia.....	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação da falta.	—	—

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e 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 faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 71.<sup>a</sup>;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 71.<sup>a</sup>;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não tenha recorrido à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, 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 todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 75.<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 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, 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 afectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador impedido

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### CAPÍTULO VII

##### Disciplina

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de vencimento;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Forma do processo disciplinar

À excepção da sanção prevista no n.º 1, alínea *a*), da cláusula 79.<sup>a</sup>, todas as restantes devem obedecer às formalidades previstas na cláusula 81.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a)* Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b)* A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c)* No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d)* O prazo da apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f)* Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de 10 dias úteis;
- g)* A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h)* A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea *f*), só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b*, *e*, *f*, *g* e *h*) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção pouco grave, a que corresponda a sanção de repreensão registada, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea *b*) do n.º 3.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*, *b* e *d*) do número anterior, ou até cinco anos após o termo de funções referidas na alínea *c*), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após parto, desde que aquela e este sejam do conhecimento da empresa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção nos casos das alíneas *a*, *b* e *d*) do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção constituir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 101.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea b).

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 101.<sup>a</sup>, n.º 3, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 98.<sup>a</sup>, n.º 5, ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período, consoante a que for mais elevada.

### CAPÍTULO VIII

#### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Acção sindical na empresa

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

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Delegado sindical, o representante do sindicato na empresa;
- b) Comissão sindical, organização de delegados sindicais, do sindicato.

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Reuniões no local de trabalho fora do horário

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores ou da comissão sindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com a ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical.

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Delegado sindical e comissão sindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Direito a instalações

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

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores,

bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento do sindicato.

2 — Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem na empresa não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2 — Os membros dos corpos gerentes de organização sindical que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas, que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

5 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seus representantes, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Se tiver 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500):200$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado às substituições ou cessação de funções.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de natal.

##### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

##### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária nunca inferior a um mês de remuneração por cada ano de antiguidade.

6 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não 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 de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento com justa causa depende sempre do processo disciplinar, observando-se as regras definidas na cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos termos da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito.

4 — Na ação de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão, competindo-lhe a prova dos factos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau da lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso mostrem relevantes.

6 — As ações de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3 por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea b) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de an-

tiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato sem observância de aviso prévio.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

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

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora, nomeadamente:

- a) Falta culposa do 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, praticados pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- g) A mudança de local de trabalho em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, de acordo com as alíneas a) a g) do n.º 4 da cláusula anterior, não exonerá a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

7 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

8 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 100.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa e com aviso prévio por iniciativa do trabalhador

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

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

3 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

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

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.<sup>º</sup> do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

2 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração

1 — A empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorreu a situação. Nestes casos, a empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, a empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 98.<sup>a</sup>, n.º 5.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitam para as novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 98.<sup>a</sup>, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um mínimo de 12 dias úteis em cada ano para acções de reconversão e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeitos das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos dos seus direitos e regalias.

## CAPÍTULO X

### Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos ao trabalho monótono e o trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e a evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e à identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão a formação adequada e apenas quando e durante o tempo necessário o acesso a zonas de risco grave;

*1) Adoptar medidas e dar instruções que permitem aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.*

*3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados internos ou exteriores à empresa, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.*

#### **Cláusula 112.<sup>a</sup>**

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

*1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor da informação actualizada sobre:*

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;*
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave e iminente;*
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.*

*2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:*

- a) Admissão na empresa;*
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;*
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;*
- d) Adopção de uma nova tecnologia;*
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.*

*3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:*

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;*
- b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;*
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos na cláusula 116.<sup>a</sup>;*
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e evacuação dos trabalhadores.*

*4 — Os trabalhadores e seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.*

*5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:*

- a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;*
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.*

#### **Cláusula 113.<sup>a</sup>**

##### **Representantes dos trabalhadores**

*1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.*

*2 — Só podem concorrer listas apresentadas pela organização sindical.*

*3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.*

*4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder de 1 representante nas empresas com menos de 61 trabalhadores.*

*5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.*

*6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos a suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.*

*7 — O representante dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.*

*8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.*

#### **Cláusula 114.<sup>a</sup>**

##### **Comissões de higiene e segurança no trabalho**

*1 — Podem ser criadas comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.*

*2 — Os representantes dos trabalhadores previstos na cláusula anterior escolherão de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho.*

## Cláusula 115.<sup>a</sup>

### Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 116.<sup>a</sup> deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores da empresa, estabelecimento ou serviço que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, recorrendo, para tanto, se necessário, a licença com retribuição ou sem retribuição, nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — Para efeitos do disposto nos n.<sup>os</sup> 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes, de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

## Cláusula 116.<sup>a</sup>

### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.<sup>º</sup> 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

## Cláusula 117.<sup>a</sup>

### Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

## Cláusula 118.<sup>a</sup>

### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 116.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- e) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Protecção à paternidade, à maternidade e à menoridade

São assegurados aos trabalhadores, às trabalhadoras e aos menores os direitos conferidos por lei para protecção da paternidade, da maternidade e da menoridade, nos termos do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos representantes das empresas e outros tantos do sindicato outorgante, com competência para interpretar as disposições deste CCT, nomeadamente as previstas na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — Serão atribuições da comissão paritária:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente CCT;
- b) Interpretar e integrar matérias que constituam lacunas do presente CCT;
- c) Criar, definir e equipar novas categorias profissionais constantes da análise e funções e consequente qualificação de funções com incidência na estrutura salarial;
- d) Proceder ao enquadramento e classificação dos trabalhadores das empresas nas diversas categorias enunciadas na secção I no anexo II do presente CCT no prazo máximo de 90 dias após publicação deste CCT.

3 — Para cada representante efectivo será designado um substituto.

4 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até um máximo de dois por cada parte, sem que estes tenham direito a voto.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste CCT, a identificação dos seus representantes.

6 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

7 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão comunicá-lo-a à outra parte, com a antecedência mínima de oito dias, salvo caso de urgência;

- b) Na convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalhos;
- c) As deliberações são tomadas pela maioria, no prazo máximo de 30 dias após a reclamação, e são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste CCT e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- d) Todas as deliberações são transmitidas à parte interessada por carta registada;
- e) Salvo deliberação que admita prorrogação, na falta de acordo sobre o mesmo tema em duas reuniões consecutivas o mesmo seguirá as vias legais.

8 — A pedido da comissão paritária poderão participar nas reuniões sem direito a voto representantes dos serviços regionais do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

9 — Sempre que a comissão paritária julgue necessário, ou cada uma das partes outorgantes deste CCT, poderão ser solicitados pareceres técnicos aos departamentos competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social para a eventual resolução da prevenção de conflitos de trabalho, quer a nível colectivo quer a nível individual.

10 — No restante aplica-se o regime estabelecido por lei.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes do sindicato ou seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste CCT relativamente a instrumentos de regulamentação colectiva que eventualmente tenham vindo a ser aplicados no sector, bem como a todas as condições de trabalho praticadas nas empresas até à data da celebração.

## ANEXO I

### Condições especiais

#### Carreira e acesso e enquadramento

##### Técnicos agro-florestais

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de técnicos agro-florestais é efectuada pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

#### Técnicos bacharéis

Os técnicos bacharéis são os profissionais habilitados com curso superior, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

##### Definição:

1 — Todo o técnico bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividades técnico-comerciais e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis é feita no grau I, que é considerado complemento de formação académica;

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente de seis meses, um ano e dois anos.

##### 3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos técnicos bacharéis será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os técnicos bacharéis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no organismo sindical e nos

organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de técnicos bacharéis que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

#### Técnicos licenciados

##### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos técnicos licenciados o diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigarão a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato outorgante, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um técnico licenciado obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer técnico licenciado transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terão um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de técnico licenciado do grau I;
- d) Terminado o período experimental previsto nas alíneas a) e b), passará o técnico licenciado ao grau II.

1.6 — Os técnicos licenciados com experiência anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

##### 2 — Definição da categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das fun-

ções nela desempenhadas pelos licenciados em engenharia não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os técnicos licenciados dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos de actividade empresarial. É assim possível aos licenciados desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

#### Evolução das carreiras dos técnicos licenciados:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

#### Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data de entrada em vigor deste CCT.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

#### Trabalhadores da agricultura e silvicultura

##### 1 — Condições de admissão:

Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura e silvicultura, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

##### 2 — Acesso:

Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal exigida. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

##### 3 — Promoção:

Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são clas-

sificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

#### Trabalhadores da construção civil

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 anos aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.3 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

##### 2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante no 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

#### Trabalhadores electricistas

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado feito por engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

##### 2 — Estágio e acesso:

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

a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;

- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 passarão à categoria de ajudantes após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social serão classificados como pré-oficiais.

### 3 — Deontologia profissional:

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

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

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

### Trabalhadores metalúrgicos

#### 1 — Aprendizagem:

##### 1.1 — A admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 16 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

#### 2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticante os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

### 3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrem ao seu serviço.

### Trabalhadores rodoviários

#### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado de um ajudante de motorista.

#### 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

### Ajudantes de operador de máquinas especiais ou de máquinas pesadas ou industriais

1 — O trabalhador é promovido automaticamente à categoria que coadjuvou desde que a entidade empregadora não comunique até 15 dias antes do período de formação terminar, por forma escrita, a vontade de o não promover.

2 — Na promoção à categoria deve ter-se em atenção a experiência, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

3 — No caso de não ser promovido, o trabalhador tem, pelo menos, direito a reocupar o anterior posto de trabalho.

### ANEXO II

#### Categorias profissionais e definição de funções

*Técnicos agro-florestais de grau I.* — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Técnicos agro-florestais de grau II.* — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Técnicos agro-florestais de grau III.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

*Técnicos agro-florestais de grau IV.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

*Ajudante de construção civil.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha em obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de operador de máquinas especiais.* — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas especiais. Os ajudantes serão promovidos a operador de máquinas especiais após 24 meses de permanência na categoria.

*Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais.* — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas pesadas ou industriais. Os ajudantes serão promovidos após 12 meses de permanência na categoria.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobre-scritos. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Capataz.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por determinado número de trabalhadores e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige, sendo de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que organiza e controla acções sob orientação de superiores hierárquicos de determinado serviço da empresa.

*Director.* — É o trabalhador que, preferencialmente com habilitações técnicas (licenciatura ou bacharelato), estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, nas actividades da empresa, exerce funções, tais como: colaborar na definição da política e objectivos da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações, orienta; dirige e fiscaliza a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados, a política e adapta as normas e regulamentos prescritos; cria e monta uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras, sendo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empadador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, abicando-as.

#### Técnicos bacharéis:

##### Grau I:

- a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- b) Faz executar, sob orientação de outro profissional técnico ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa;
- c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

##### Grau II:

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;
- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento de pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

**Grau III:**

- a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais bacharéis ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questão de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e licenciamento dos trabalhadores.

**Grau IV:**

- a) Realiza estudos, requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnologias susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os stocks de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial sobre a aquisição do tipo de equipamento mais adequado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com organismos oficiais e profissionais e com parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e preços e negoceia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

**Enxertador.** — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

**Espalhador de química.** — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

**Escriturário:**

- a) Executa várias tarefas que variam consoante a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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 documentos relativos a encomendas, 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 contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas; atende os candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- b) Para além da totalidade ou parte das tarefas da alínea a), pode verificar e registar a assiduidade dos trabalhadores, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

**Estagiário (escritório).** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações de simples reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

**Gadanhador.** — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

**Técnicos licenciados:**

**Grau I:**

Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções suscetíveis de ser desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas podem orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto

de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

#### Grau II:

Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificados que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no interior.

#### Grau III:

Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidades;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que

se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mecânico desempanador.* — É o trabalhador que detecta as avarias, substitui peças e órgãos e executa pequenas reparações.

*Mecânico qualificado.* — É o trabalhador que repara diversos tipos de equipamentos ou órgãos mecânicos destinados a qualquer tipo de máquinas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsávelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motosserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpezas de árvores.

*Oficial de construção civil.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régulas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

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

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina monta e desmonta os órgãos de automóveis ou outras viaturas e motores, bem como toda a gama de alfaia agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica, incluindo os de soldadura.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que prepara o computador para a execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alterando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face à participações inicialmente previstas ou ao número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados, orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os contactos com os utilizadores do sistema;

interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem de controlo do sistema operativo.

*Operador de máquinas especiais.* — É o trabalhador que conduz, manobra, opera e assegura a manutenção de máquinas multifunções (*harvesters*), detecta avarias, e para as quais se encontra devidamente habilitado.

*Operador de máquinas pesadas ou industriais.* — É o trabalhador que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo *skidders*, *forwarders*), e para as quais se encontra devidamente habilitado.

*Pintor.* — É o trabalhador que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Porta-miras.* — É o trabalhador que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, transporta o equipamento necessário.

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

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que assegura a rotina diária de serviço; prepara os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; coordena a marcação de entrevistas e reuniões; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência a despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas

agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

*Trabalhador agrícola especializado.* — É o trabalhador agrícola que, por experiência ou em consequência de formação profissional adequada, está habilitado a exercer a actividade especializada.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Tractorista.* — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

### ANEXO III

#### Remunerações mensais mínimas e enquadramento

##### Quadro de pessoal efectivo

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
1	Director ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	175 000\$00
2	Técnico agro-florestal de grau IV ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau III	165 000\$00
3	Chefe de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II	155 000\$00
4	Encarregado geral ..... Operador de informática ..... Secretário/a de direcção ..... Técnico agro-florestal de grau III ..... Técnico licenciado de grau I .....	125 000\$00
5	Encarregado de 1.ª ..... Técnico agro-florestal de grau II ..... Técnico bacharel de grau I .....	110 000\$00
6	Caixa ..... Encarregado de 2.ª ..... Mecânico qualificado ..... Operador de máquinas especiais ..... Primeiro-escriturário ..... Técnico agro-florestal de grau I .....	92 000\$00
7	Encarregado de 3.ª ..... Oficial electricista de 1.ª ..... Oficial metalúrgico de 1.ª ..... Mecânico desempanador ..... Segundo-escriturário .....	87 000\$00
8	Ajudante de operador de máquinas especiais ..... Motorista de pesados acima de 19 t ..... Oficial de construção civil de 1.ª ..... Oficial electricista de 2.ª ..... Oficial metalúrgico de 2.ª ..... Operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Terceiro-escriturário .....	80 000\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
9	Capataz de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesos até 19 t ..... Motosserrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	76 000\$00
10	Enxertador ..... Podador ..... Tractorista ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ..... Trabalhador agrícola especializado .....	71 000\$00
11	Ajudante de mecânico ..... Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Capataz de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Emetrador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinhas ..... Espalhador de química ..... Estagiário do 2.º ano (escritório) ..... Gadanhador ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Motorista de ligeiros ..... Porta-miras ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de descasque de madeiras ..... Pintor .....	66 000\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações
12	Ajudante de construção civil ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Estagiário do 1.º ano (escritório) ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	57 500\$00
	Aprendizes: De 17 a 18 anos de idade ..... De 16 a 17 anos de idade .....	50 000\$00 47 500\$00

#### Notas

1 — Os trabalhadores com a categoria de ajudante de máquinas especiais têm direito, durante o período de formação, um acréscimo mensal de 10 % sobre a remuneração da categoria que coadjuvam.

2 — Os trabalhadores que forem designados para chefiarem uma equipa de trabalhadores têm direito, durante esse período, a um acréscimo de 10 % sobre a sua remuneração base mensal.

3 — Os operadores de máquinas especiais, máquinas pesadas ou industriais e ainda os ajudantes de operadores de máquinas especiais, durante os períodos de inactividade, que por nítida e justificada falta de trabalho, auferirão, como mínimo, o vencimento do nível 10.

4 — O tempo de permanência em capataz de 2.<sup>a</sup> será de 2 anos.

#### ANEXO IV Remunerações diárias Trabalho sazonal

Categorias	Tabela diária	Parte prop. férias	Parte prop. sub. férias	Parte prop. sub. Natal	Total diário
Operador de máquinas especiais .....	4 185\$00	476\$00	476\$00	476\$00	5 613\$00
Operador de máquinas pesadas ou industriais ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> .....	3 636\$00	413\$00	413\$00	413\$00	4 875\$00
Motosserrista..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> .....	3 456\$00	393\$00	393\$00	393\$00	4 635\$00
Enxertador ..... Podador ..... Tirador de cortiça amadia ..... Trabalhador agrícola especializado ..... Tractorista .....	3 227\$00	367\$00	367\$00	367\$00	4 328\$00
Carpinteiro ..... Emetrador/ajuntador ..... Empador/armador de vinha ..... Espalhador de química ..... Limpador de árvores ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de descasque de madeiras ..... Pintor .....	3 000\$00	341\$00	341\$00	341\$00	4 023\$00
Ajudante de construção civil ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	2 615\$00	297\$00	297\$00	297\$00	3 506\$00

Pelo ANEFA — Associação Nacional dos Empreiteiros Florestais e Agrícolas:

*Carlos Loureiro Corrêa de Sá.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 7 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 11 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 36/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito, classificação, área e revisão**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito e vigência**

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais representadas pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Área**

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

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Classificação dos estabelecimentos**

1 — Para todos os efeitos desta CCT, as empresas e os estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

###### **Grupo A:**

Casinos;  
Restaurantes e similares de luxo;  
Clubes de 1.ª classe;  
Campos de golfe (salvo se constituírem de complemento de unidades hoteleiras).

###### **Grupo B:**

Restaurantes e similares de 1.ª classe;  
Clubes de 2.ª classe;  
Parque de campismo de 4 estrelas;

###### **Grupo C:**

Restaurantes e similares de 2.ª classe;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas.

###### **Grupo D:**

Restaurantes e similares de 3.ª classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo;  
Cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a sua integração 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 pequenissimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a obser-

var, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

4 — São havidas como pequenissimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D, não empreguem mais de cinco trabalhadores; para este fim, os proprietários ou sócios que aufiram uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recaí 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 ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Aos trabalhadores das salas de bingo serão aplicáveis as tabelas salariais do anexo, consoante o número de lugares.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Revisão**

1 — A presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993 e vigorará pelo prazo de dois anos, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 1993, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.ª

3 — A denúncia do presente contrato, na parte do clausulado geral, será feita decorridos 20 meses, contados da data da sua publicação.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer diligência, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contra-

proposta aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

## CAPÍTULO II

### Da admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para lá dos casos previstos na lei geral são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu;
- d) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por meio legalmente idóneo.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo II.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira 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.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

O período experimental corresponde ao período inicial de execução 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 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, inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, o período de experiência será de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

Para lá das disposições imperativas da lei geral sobre aprendizagem, estabelecem-se na parte II do anexo II desta CCT as regras específicas a observar no que respeita ao seu conceito e duração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Estágio

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 três anos, subdividido em dois períodos iguais, para a categoria de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de *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*, empregado de mesa, porteiro, controlador-caixa e caixeiro.

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

6 — 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.

7 — 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 comporte.

8 — 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.

9 — 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.

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

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

12 — 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.

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

14 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as normas que se referem, desde que não colidam com a lei imperativa:

- a) O ingresso nas profissões de escrivário e de operador de computador poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escrivário terá a duração máxima de um ano;
- c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Densidades

As regras sobre densidades constam do anexo vi.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, para além da categoria, a data da admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social e outras a estas 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 ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos;
- 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, nomeada-

mente 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.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado, se for caso disso, e dispensar à sua apresentação os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- b) 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 postas à sua disposição;
- c) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

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 seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou modificar as suas condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta convenção.
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus 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 convenção.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre as entidades patronais

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

#### **Cláusula 14.<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 com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador, ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

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

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Intervalos de horário de trabalho**

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora 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 de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

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

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas 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 horas.

6 — Sempre que haja acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador e a natureza do trabalho o permita, poderá ser praticado o horário diário seguido, sem prejuízo do período destinado à refeição.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Horários especiais**

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

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

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Alteração do horário de trabalho**

1 — A entidade patronal pode alterar o horário de trabalho quando se verifique uma necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento ou quando haja solicitação escrita do trabalhador que a pretenda ou da maioria dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores resultantes da alteração do horário decidida pela entidade patronal constituirão encargo desta.

#### **Cláusula 19.<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 remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro com a mesma categoria profissional e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que, no conjunto, não somem mais de 9 horas diárias nem 44 semanais.

4 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade patronal.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11 e 10, terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias — e meios dias — de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados obrigatórios é remunerado como trabalho suplementar.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — Só haverá trabalho suplementar:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face ao acréscimo de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100%.

4 — O cálculo de remuneração horária 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.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

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

2 — Para os trabalhadores administrativos o trabalho nocturno ocorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — 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 remunerado com este acréscimo.

4 — Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto doze ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25%.

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

6 — Nos estabelecimentos de restaurante, café e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido nos n.<sup>os</sup> 2 e 3.

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

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

9 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 42.<sup>a</sup>

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo se tiver o acordo do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá rescindir o contrato tendo direito à indemnização prevista na cláusula 67.<sup>a</sup>, desde que prove que da mudança lhe resulta prejuízo sério.

3 — À entidade patronal fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, por conveniência deste, e, nomeadamente, para atingir o objectivo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado será remunerado com o acréscimo de mais 100% sobre a retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3 — Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os expressamente considerados como tal na lei.

2 — Além dos feriados referidos no número anterior, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para os dias em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores da sua abertura e funcionamento com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2 — A falta não justificada dos trabalhadores nos estabelecimentos que funcionem nos dias feriados será descontada nos termos normais de desconto das faltas injustificadas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil, nos termos da lei geral.

2 — 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 de acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 30.<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, com ressalva do disposto nos números que seguem.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

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 úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 32.<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 e 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 desejem 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 em local visível na empresa.

#### Cláusula 33.<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 seu início ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente venha a sofrer na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias

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

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente mais de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo têm direito, enquanto se mantiver tal contrato, a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de trabalho efectivo.

4 — Para efeitos da determinação do mês completo considerado no número anterior, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que o trabalho foi prestado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação referido na cláusula 53.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 36.<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 à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento médico de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social ou ainda por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou membros de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- d) Morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madasta, genros, noras e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou companheira durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera;
- h) Inspecção militar durante o dia da inspecção e o tempo necessário à deslocação;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental dos factos alegados.

3 — 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 ocorrência do funeral.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição 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 referidas na alínea b) da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção;
- c) Nos casos previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplicando-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Dia de aniversário do trabalhador

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa de prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante pelo menos quatro horas.

2 — Para efeitos do número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que, na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

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

sendo:

$Rm$  = remuneração mensal;  
 $Rd$  = remuneração diária.

2 — Quando o desconto se reporte a horas não trabalhadas, o cálculo do valor hora será feito de acordo com a fórmula do n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho 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 nesta convenção.

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<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 46.<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 e interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

##### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo III.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se incluem o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Lugar do cumprimento

1 — A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Salvo os casos previstos na lei geral, a entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os caixas e os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 3800\$ para falhas enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

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

Chefe de mesa — 4800\$;  
Chefe de *barman* — 4800\$;  
Chefe de pasteleiro — 4800\$;  
Chefe de cozinha — 4800\$;  
Primeiro-cozinheiro e primeiro-pasteleiro — 4300\$;  
Empregado de mesa e bar — 3800\$;  
Quaisquer outros profissionais — 3800\$.

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

3 — Nos serviços prestados no dia de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do 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 volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora de partida até 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 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.

#### Cláusula 51.<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 na 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 52.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício efectivo das suas funções tenham de utilizar conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão, têm direito a um prémio de 4500\$ mensais por cada uma das línguas referidas, salvo se qualquer destas for a da sua nacionalidade.

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

#### SECÇÃO II

##### Alimentação

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

1 — Tem direito a alimentação todo o pessoal que preste serviço nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção, desde que aí se sirvam refeições cozinhadas.

2 — Nos estabelecimentos mistos que possuam serviço de restaurante, têm direito a alimentação todos os trabalhadores que se ocupem nas secções de cozinha, mesa, balcão e copa, ligados aos serviços de refeições e também todos os profissionais de serviço de bandeja durante todo o tempo em que prestem serviço no local onde se sirvam refeições cozinhadas, quando acidentalmente sejam para aí deslocados.

3 — Nos estabelecimentos e secções referidos no n.os 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor desta CCT não forneçam alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição por um equivalente pecuniário mensal no montante de 8600\$.

4 — Para os estabelecimentos abrangidos por esta CCT não incluídos nos números anteriores desta cláusula, a alimentação em espécie será substituída por um equivalente pecuniário mensal no montante de 8600\$.

5 — As pequenas refeições servidas nos estabelecimentos de cafés e similares, constituídas por quaisquer alimentos servidos em pão, sopa de concentrados, caldo verde, pequenos bifes e omolatas diversas, com ou sem guarnição, não conferem aos seus trabalhadores direito à alimentação em espécie.

6 — O pessoal dos estabelecimentos de serviço de bandeja cujo trabalho se inicie antes das 8 horas tem direito a pequeno-almoço e, nas entradas a seguir às refeições de almoço e jantar, a um café.

7 — A entidade patronal e o trabalhador podem acordar na substituição do fornecimento da alimentação em espécie por um equivalente pecuniário e vice-versa. Nestes casos, o equivalente pecuniário da alimentação acordado nunca poderá ser inferior ao fixado no n.º 3 desta cláusula.

8 — Para todos os efeitos desta CCT, além dos expressamente consignados nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é de 3800\$/mês.

9 — O subsídio de alimentação negociado nesta CCT, e a que se referem as disposições desta cláusula, qualquer que seja a forma da sua atribuição (em numerário ou em espécie), constitui sempre um benefício social obrigatório e não uma parte integrante de remuneração do trabalhador.

#### Cláusula 54.<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 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

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

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

5 — Têm direito a uma ceia simples os trabalhadores que tenham 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 55.<sup>a</sup>

##### Condições básicas de alimentação

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

- a) Pequeno-almoço — café ou chá com leite, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar ou ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, cerveja ou refrigerante ou leite ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Alimentação em dias de descanso semanal**

Nos dias de descanso semanal, se o estabelecimento não encerrar, poderão os trabalhadores tomar as refeições habituais no estabelecimento; se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

#### **Alimentação especial**

O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário a que se refere o n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

#### **Valor pecuniário da alimentação**

1 — As refeições que, por conveniência ou culpa da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos seguintes valores mínimos avulsos:

- a) Pequeno-almoço — 80\$;
- b) Ceia simples — 160\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 350\$.

2 — Quando aos trabalhadores que a isso tinham direito não seja fornecida a alimentação diária em espécie por facto imputável à entidade patronal, esta será substituída pelos valores previstos no número anterior, ou seja, pela soma do quantitativo global das refeições que deixaram de tomar.

### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

#### **Exigências da alimentação**

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

## **CAPÍTULO VII**

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

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

#### **Causas de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador, com ou sem justa causa;
- f) Rescisão por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito ao pagamento dos respectivos quantitativos devidos a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

3 — 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.

### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se 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.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

1 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

#### **Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposo

do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou risco grave 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 da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física ou injúrias ou outras ofensas culposas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos estatutários da empresa ou sobre a entidade patronal individual, 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 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos de ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento

até 30 dias antes da data de propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas a) a f) da cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa

causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração da unidade, instalação ou serviço por facto imputável à entidade patronal, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a empresa puder conservar ao serviço os trabalhadores noutra ou noutras unidades, instalações ou serviços.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 67.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com a lei e as normas estabelecidas na presente convenção colectiva de trabalho.

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impos-

tos pelas disposições legais aplicáveis, por esta convenção colectiva de trabalho ou pelos regulamentos internos da empresa.

2 — A acção disciplinar caduca decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa sem qualquer indemnização ou compensação.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Aplicação das sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, o carácter das relações do trabalhador com os seus colegas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, sem prejuízo do disposto nesta convenção sobre polivalência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

#### **Processo disciplinar**

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatárias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparecência para o efeito.

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

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que monstrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Trabalho feminino**

##### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho feminino**

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar até 30 dias antes do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, acumuláveis, para aleitação dos filhos, pelo prazo de 12 meses após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho, até dois dias em cada mês aquando dos ciclos fisiológicos, sendo facultativa a retribuição;
- e) Emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de trinta e seis horas, durante o período de gravidez;
- g) Quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com licença de parto, desde que não resulte prejuízo grave para o normal funcionamento da empresa;
- h) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inabilitado com tal horário;

- i) As entidades patronais devem dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias sempre que aquelas o solicitem justificadamente.

2 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula será de 30 dias, no máximo.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada e 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 80.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

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

2 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da 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 81.<sup>a</sup>

##### Garantias 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 sin-

diciais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva;

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de cinco horas por mês, ou oito, se se tratar de elementos da comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou 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 83.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- 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 normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de retribuição ou outros direitos decorrentes da efectividade do serviço, 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 avisados com a antecedência mínima de seis horas.

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito as verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Disposições finais**

#### **Cláusula 85.<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 por tarefas respeitantes a mais de uma categoria do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2 — Os trabalhadores no exercício de funções em polivalência têm direito a auferir a remuneração da categoria superior a que respeitam as funções.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Indumentária**

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

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

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

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Utensílios 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 88.<sup>a</sup>**

##### **Objectos perdidos**

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

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Fornecimento de alojamento**

1 — A entidade patronal poderá acordar com o trabalhador em fornecer-lhe alojamento.

2 — O valor do alojamento em caso algum pode ser cobrado ao trabalhador ou deduzido na parte pecuniária da sua remuneração.

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção de direitos adquiridos**

1 — Da aplicação desta CCT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores efectivamente ao serviço, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanentemente praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que esta CCT, bem como aquelas de natureza imperativa que se oponham ou derroguem o presente clausulado.

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três elementos nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e de outros três designados pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

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

4 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

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

6 — A comissão reunirá após a sua convocação por qualquer das partes, devendo do respectivo aviso convocatório, distribuído com, pelo menos, 10 dias de antecedência, constar menção justificada da ordem de trabalhos.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias ora extintas serão reclassificados da seguinte forma:

Guarda-livros — reclassificado em chefe de secção;  
Operador de telex — reclassificado em segundo-escriturário;  
Operador de máquinas de contabilidade — reclassificado em segundo-escriturário;  
Operador de máquinas auxiliares — reclassificado em terceiro-escriturário;  
Programador mecanográfico — reclassificado em programador de informática;  
Operador mecanográfico — reclassificado em operador de computador;  
Operador de registo da dados — reclassificado em segundo-escriturário.

2:

- a) Os trabalhadores classificados como telefonista de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão integrados na categoria de telefonista;
- b) Os trabalhadores classificados como estagiário do 1.<sup>º</sup> e do 2.<sup>º</sup> anos serão integrados na categoria de estagiário;
- c) Os trabalhadores classificados como dactilógrafo do 1.<sup>º</sup> e do 2.<sup>º</sup> anos serão integrados na categoria de dactilógrafo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

As cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato serão alteradas nos respectivos montantes a partir de 1 de Janeiro de 1994, nos seguintes termos:

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O caixa e os controladores-caixa que movem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os cobra-dores têm direito a um subsídio mensal de 3990\$ para falhas enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 — .....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

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

Chefe de mesa — 5100\$;  
Chefe de *barman* — 5100\$;

Chefe de pasteleiro — 5100\$;  
Chefe de cozinha — 5100\$;  
Primeiro-cozinheiro e primeiro-pasteleiro — 4600\$;  
Empregado de mesa e bar — 4000\$;  
Quaisquer outros profissionais — 4000\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício efectivo das suas funções tenham de utilizar conhecimentos dos idiomas de francês, inglês ou alemão têm direito a um prémio de 4800\$ mensais por cada uma das línguas referidas, salvo se qualquer destas for a da sua nacionalidade.

2 — .....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

1 — .....

2 — .....

3 — Nos estabelecimentos e secções referidos nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor desta CCT não forneçam alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9100\$.

4 — Para os estabelecimentos abrangidos por esta CCT não incluídos nos números anteriores desta cláusula a alimentação em espécie será substituída por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9100\$.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — Para todos os efeitos desta CCT, além dos expressamente consignados nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é de 4000\$/mês.

9 — .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, por conveniência ou culpa da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pa-

gas aos trabalhadores pelos seguintes valores mínimos avulsos:

- a) Pequeno-almoço — 90\$;
- b) Ceia simples — 170\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 400\$.

2 — .....

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definições de funções

*Director de produção «food and beverage».* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras, faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diárias e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e registos; apura os consumos diárias e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comida e bebidas, segundo as 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 restaurante e similares/director alimentar.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de diversas secções e serviços de um restaurante ou similares ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as emendas e listas do restaurante; 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 peródicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na receção de clientes, ausulta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal nos 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 apresentação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

*Chefe de pessoal.* — É o trabalhor 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.

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

##### Controlo

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

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diárias, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no econômato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

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

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

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

*Madarete (com mais de 18 anos e menos de 18 anos).* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se acha adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

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

### Mesas

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e serviço e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeição 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 gastos ou preferência da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

*Escanção.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas e verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mes-

mas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas recomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcóolica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

*Empregado de mesa de 2.ª* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios e móveis de serviços; 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 troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício e auxiliar ou executa o serviço de pequenos-almoços. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

### Bar

*Supervisor de bares.* — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas fal-

tas ou impedimentos. É responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

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

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

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

#### Balcão

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

*Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>.* — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços exteriores, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedido dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

*Empregados de gelados.* — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar nos serviços de refeições e bebidas.

#### Snack-bar e self-service

*Chefe de «snack-bar».* — É o trabalhador que num *snack-bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetaria 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 de 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 trabalhador que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos de 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>.* — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de «snack» de 2.<sup>a</sup>.* — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>, executando as funções definidas para este.

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

#### Cozinha

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

ção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de 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 ou quantitativamente.

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

*Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garnece os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

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

#### Pastelaria

*Chefe mestre pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases de 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 de pastelaria que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-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 cheficiar 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.ª* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

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

#### Economato

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados 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 aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

#### Cafetaria e copa

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

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

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

*Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos).* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, 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 e impedimentos.

## **Limpeza**

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

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

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

## **Cantinas e refeitórios**

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

*Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, disposição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões e mesas de centro de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, ração de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio de diversos sectores que compõem o refeitório.

## **Animação e desportos**

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

*Director de golfe.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instala-

ções sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É o responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

*Marcador de jogos.* — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala e 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.

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

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

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

*Banheiro.* — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos, no caso de não haver bilheteira.

*Nadador-salvador.* — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das águas 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, que é a vigilância.

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

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

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

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

*Praticante de banheiro/nadador-salvador.* — É o trabalhador que auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para banheiro e nadador-salvador, desde que devidamente autorizado pela entidade competente.

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

*Operador de som e luzes («disc jockey»).* — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

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

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

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

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

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

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

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

## Parques de campismo

*Encarregado de parque de campismo.* — É o trabalhador que 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 e 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.* — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

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

## Categorias sem enquadramento específico

*Encarregado de jardim.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com que colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalho de limpeza da zona exterior dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

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

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

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

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

*Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares (do 2.º ano com mais de 18 anos; do 1.º ano com mais de 18 anos; com menos de 18 anos).* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnicos ou profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Estagiário da hotelaria, restaurantes e similares (até 1 ano; do 1.º ano; do 2.º ano; até 2 anos; com mais de 2 anos).* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

*Ajudante de todas as secções.* — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exija especialização profissional, podendo, accidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

### Telefones

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

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

### Administrativos

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de divisão e de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exercer, 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 do equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores 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 aplicar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração, os registos e livros de

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

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

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes 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.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

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

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

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal;

recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Escrivário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, 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 operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia nos termos do anexo II.

### Informática

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para um programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser

incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente em análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

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

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em 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 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 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.

### Serviços técnicos

#### A) Categorias sem enquadramento específico

*Director de serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento, instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes,

combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamentos. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização de 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 reabilitação da sua actividade.

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

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

#### B) Comércio (balcão)

*Caixeiro encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

*Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

*Caixeiro-ajudante (de cafetaria, pastelaria ou leiteria).* — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro, enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

*Caixeiro praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos, em regime de aprendizagem.

#### C) Comércio (armazém)

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

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

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

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

#### D) Barbeiros e cabeleireiros

*Cabeleireiro completo.* — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postiços.

*Cabeleireiro de homens.* — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

*Oficial cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa ondulações de Marcel e penteados de noite.

*Oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Ajudante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

*Esteticista.* — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

*Calista.* — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

*Manicuro.* — É o profissional que executa o embelezamento das mãos e ou unhas das mãos.

*Massagista de estética.* — É o trabalhador que executa massagens de estética.

*Massagista terapêutico de recuperação e sauna.* — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalho com aparelho de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos-de-vichy, banhos subaquáticos, banhos de alga, banhos de parafina, etc.; além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados, tomando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura de câmara, intuir-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

*Pedicuro.* — É o profissional que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas dos pés.

#### E) Panificadores

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

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

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

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

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

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissionais das categorias acima referidas.

#### F) Enfermagem

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção de segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a este profissional e já descritas.

#### G) Rouparia/lavandaria

*Governante de rouparia e ou lavandaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas, pertencentes aos estabelecimentos ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário da roupa tra-

tada e procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

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

*Costureira.* — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento de roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Engomador.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadaria e dobragem das roupas dos clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

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

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

#### ANEXO II

##### I — Admissão, carreira profissional e condições específicas

###### I — Condições de admissão

###### A) Trabalhadores de hotelaria e outros

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos; porém, no serviço de andares, nos bares e saílões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

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

3 — Têm preferência na admissão:

- Os diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais.

###### B) Trabalhadores administrativos

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

5 — 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 telefonistas**

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

**II — Aprendizagem, conceito e duração**

**A) Trabalhadores de restaurantes e similares**

1 — O período normal de aprendizagem, seja qual for a idade do trabalhador no momento em que é contratado, terá a seguinte duração:

Categoria	Duração
Cozinheiro .....	Três anos (2 + 1).
Pasteleiro .....	
<i>Barman</i> .....	Dois anos (1 + 1).
Despenseiro .....	
Cavista .....	
Controlador .....	
Controlador de caixa .....	
Empregado de mesa .....	
Empregado de <i>snack</i> .....	
Empregado de gelados .....	
Empregado de balcão .....	
Caixeiro .....	Um ano.
Empregado de <i>self-service</i> .....	
Empregado de balcão/mesa .....	
Cafeteiro .....	
Porteiro (restaurante) .....	

2 — Os aprendizes contratados com 16 ou mais anos de idade completarão a sua aprendizagem aos 18 anos, desde que até esta idade sejam completados os períodos referidos no número anterior.

3 — Os trabalhadores contratados para categorias não previstas no n.º 1 não estão sujeitos à aprendizagem.

4 — Considera-se trabalho de aprendizagem unicamente o que for devidamente orientado e acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que preste serviço na secção respectiva.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que, no momento em que são contratados, se encontrem já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas.

6 — O tempo de aprendizagem efectuado dentro da mesma secção, independentemente da empresa onde o trabalho tenha sido prestado e desde que superior a 45 dias, conta sempre para efeitos do preenchimento do período estabelecido para a aprendizagem.

7 — O período de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de aprendizagem.

8 — Concluído o período de aprendizagem com bom aproveitamento reconhecido pela entidade patronal e pelo profissional que a orientou, a entidade patronal terá de atribuir ao trabalhador aprendiz a categoria de estagiário.

9 — A falta de bom aproveitamento terá de ser devidamente fundamentada, podendo, nesse caso, o trabalhador aprendiz requerer às escolas hoteleiras ou aos organismos afins o competente exame profissional.

10 — Se o candidato ficar reprovado, continuará na situação de aprendiz por mais seis meses, no fim dos quais poderá requerer novo exame.

**III — Período de estágio**

**A) Trabalhadores de restaurantes e similares**

1 — Completada a aprendizagem, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio conforme o quadro seguinte:

Categoria	Duração
Cozinheiro .....	Três anos.
Pasteleiro .....	
<i>Barman</i> .....	Dois anos.
Controlador .....	
Porteiro .....	Um ano.
Controlador de caixa .....	
Despenseiro .....	
Cavista .....	
Cafeteiro .....	
Empregado de balcão .....	
Caixeiro .....	
Empregado de <i>snack</i> .....	
Empregado de <i>self-service</i> .....	
Empregado de mesa .....	

2 — O período de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de estágio.

**IV — Acesso**

**A) Trabalhadores de restaurantes e similares**

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com exceção das categorias de director de restaurante, chefe de pessoal, encarregado, inspector de cantinas e refeitórios, director de produção, supervisor de bares, chefe de controlo, chefe de mesa, chefe de bar, chefe de balcão, chefe de *snack*, chefe de *self-service*, chefe de cozinha, chefe de pasteleteiro, chefe de compras, chefe de cafetaria, chefe de copa, encarregado de subencarregado de refeitório e cozinheiro responsável nas cantinas de concessão.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

**B) Trabalhadores administrativos**

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

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

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

### ANEXO III

Tabela A

**Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados por restaurantes, cafés, pastelarias e outros similares (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993)**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI .....	105 700\$00	99 900\$00	97 500\$00	84 700\$00	84 000\$00
X .....	87 300\$00	84 000\$00	81 500\$00	68 800\$00	67 400\$00
IX .....	79 300\$00	76 700\$00	73 200\$00	62 500\$00	61 700\$00
VIII .....	71 900\$00	69 900\$00	67 900\$00	57 000\$00	56 500\$00
VII .....	65 800\$00	65 300\$00	61 700\$00	52 900\$00	51 500\$00
VI .....	58 500\$00	57 400\$00	55 300\$00	49 200\$00	49 100\$00
V .....	54 200\$00	52 600\$00	50 100\$00	49 100\$00	49 000\$00
IV .....	49 900\$00	49 500\$00	48 900\$00	48 900\$00	48 900\$00
III .....	49 900\$00	48 700\$00	42 600\$00	41 400\$00	39 000\$00
II .....	37 200\$00	37 000\$00	36 900\$00	36 800\$00	36 700\$00
I .....	37 000\$00	36 900\$00	36 800\$00	36 700\$00	36 600\$00

#### Notas

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.

2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.<sup>a</sup> classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.

4 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.

5 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com as quais tenham maior afinidade e ou cuja definição mais se lhe

aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remuneração igualados aos do nível respectivo.

6 — É mantida a categoria de ajudante em todas as secções, a qual se encontra definida no anexo I, nas categorias sem enquadramento específico:

- a) O ajudante de todas as secções poderá prestar serviço em qualquer delas, de harmonia com as suas categoria e habilitações;
- b) Em cada secção, por dois ajudantes em efectividade de serviço terá de existir sempre um profissional qualificado;
- c) Sempre que se torne necessário preencher um lugar de profissional qualificado, os ajudantes que estejam habilitados para o desempenho do lugar terão preferência relativamente a trabalhadores até então estranhos à empresa;
- d) O ajudante de todas as secções tem o seu enquadramento no nível IV.

Tabela B

**Tabela de remunerações mínimas de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993)**

Níveis	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A .....	Chefe de sala .....	198 400\$00	155 300\$00	128 400\$00
B .....	Subchefe de sala .....	141 800\$00	122 200\$00	99 400\$00
C .....	Técnico de electrónica .....	136 200\$00	116 600\$00	93 900\$00
D .....	Caixa .....	99 400\$00	82 500\$00	74 200\$00
E .....	Caixa aux. vol. control. entrad. ....	85 200\$00	74 200\$00	59 800\$00
F .....	Contínuo/porteiro .....	74 200\$00	68 300\$00	54 300\$00

### ANEXO III-A

Tabela A

**Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados por restaurantes, cafés, pastelarias e outros similares (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994)**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI .....	111 000\$00	104 900\$00	102 400\$00	89 000\$00	88 200\$00
X .....	91 700\$00	88 200\$00	85 600\$00	72 300\$00	70 800\$00
IX .....	83 300\$00	80 600\$00	76 900\$00	65 700\$00	64 800\$00
VIII .....	75 500\$00	73 400\$00	71 300\$00	59 900\$00	59 400\$00
VII .....	69 100\$00	68 600\$00	64 800\$00	55 600\$00	54 100\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
VI .....	61 500\$00	60 300\$00	58 100\$00	51 700\$00	51 600\$00
V .....	57 000\$00	55 300\$00	52 700\$00	51 600\$00	51 500\$00
IV .....	52 400\$00	52 000\$00	51 400\$00	51 400\$00	51 400\$00
III .....	51 500\$00	51 200\$00	44 800\$00	43 500\$00	41 000\$00
II .....	39 100\$00	38 900\$00	38 800\$00	38 700\$00	38 600\$00
I .....	38 900\$00	38 800\$00	38 700\$00	38 600\$00	38 500\$00

### Notas

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.

2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.<sup>a</sup> classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.

4 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.

5 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com as quais tenham maior afinidade e ou cuja definição mais se lhe

aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remuneração igualados aos de nível respectivo.

6 — É mantida a categoria de ajudante em todas as secções, a qual se encontra definida no anexo I, nas categorias sem enquadramento específico:

- a) O ajudante de todas as secções poderá prestar serviço em qualquer delas, de harmonia com a sua categoria e habilitações;
- b) Em cada secção, por dois ajudantes em efectividade de serviço terá de existir sempre um profissional qualificado;
- c) Sempre que se torne necessário preencher um lugar de profissional qualificado, os ajudantes que estejam habilitados para o desempenho do lugar terão preferência relativamente a trabalhadores até então estranhos à empresa;
- d) O ajudante de todas as secções tem o seu enquadramento no nível IV.

Tabela B

**Tabela de remunerações mínimas de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo  
(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994)**

Níveis	Categoria	Sala com 50 ou mais lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A .....	Chefe de sala .....	208 400\$00	163 100\$00	134 400\$00
B .....	Subchefe de sala .....	148 900\$00	128 400\$00	104 400\$00
C .....	Técnico de electrónica .....	143 100\$00	122 500\$00	98 600\$00
D .....	Caixa .....	104 400\$00	86 700\$00	78 000\$00
E .....	Caixa aux. vol. control. entrad. ....	89 500\$00	78 000\$00	62 800\$00
F .....	Continuo/porteiro .....	78 000\$00	71 800\$00	57 100\$00

### ANEXO IV

#### Níveis de enquadramento profissional

##### Nível XI:

Analista de informática.  
Chefe de cozinha.  
Director alimentar.  
Director artístico.  
Director de golfe.  
Director de produção (*food and beverage*).  
Director de restaurante e similares.  
Director de serviços administrativos.  
Director de serviços técnicos.

##### Nível X:

Chefe de departamento/divisão.  
Chefe de manutenção de golfe.  
Chefe de manutenção/conservação.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de serviços.  
Chefe de serviços técnicos.  
Chefe mestre pasteleiro.  
Contabilista.  
Programador de informática.

Secretário de golfe.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.

##### Nível IX:

Caixero-encarregado ou caixeiro chefe de secção.  
Chefe de bar.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de mesa.  
Chefe de secção.  
Chefe de secção (administrativo).  
Chefe de secção de controlo.  
Chefe de *snack*.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado (restaurantes e similares).  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).  
Pasteleiro decorador.  
Tesoureiro.

##### Nível VIII:

Assistente administrativo.  
Cabeleireiro completo.

Cabeleireiro de homens.  
 Caixa.  
 Capataz de campo.  
 Capataz de rega.  
 Chefe de balcão.  
 Controlador.  
 Correspondente em línguas estrangeiras.  
 Encarregado de telefones.  
 Secretário de direcção/administração.  
 Enfermeiro.  
 Escanção.  
 Monitor de animação e desportos.  
 Operador de computador.  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
 Primeiro-escriturário.  
 Subchefe de mesa.

#### Nível VII:

Amassador.  
 Auxiliar de enfermagem.  
*Barman* de 1.<sup>a</sup>  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Chefe de cafetaria.  
 Chefe de geladaria.  
 Chefe de self-service.  
 Cobrador.  
 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.  
 Fiel de armazém.  
 Forneiro.  
 Governante de rouparia/lavandaria.  
 Oficial de cabeleireiro.  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
 Segundo-escriturário.  
 Telefonista.

#### Nível VI:

Aspirante amassador.  
 Aspirante forneiro.  
 Assador-grelhador.  
 Banheiro nadador-salvador.  
*Barman* de 2.<sup>a</sup>  
 Cafeteiro.  
 Caixa de balcão (só comércio).  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Calista.  
 Cavista.  
 Chefe de *caddies*.  
 Chefe de copa.  
 Conferente (só comércio).  
 Controlador-caixa.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Despenseiro.  
*Disc jockey*.  
 Empregado de armazém.  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de gelados.  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de mesa/balcão de self-service com dois ou mais anos.  
 Empregado de snack de 2.<sup>a</sup>  
 Encarregado de jardins.  
 Esteticista.

Florista.  
 Manipulador (ajudante de padaria).  
 Marcador de jogos.  
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.  
 Oficial barbeiro.  
 Oficial de rega.  
 Operador polivalente.  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>  
 Terceiro-escriturário.  
 Tratador-conservador de piscinas.

#### Nível V:

Ajudante de cabeleireiro.  
 Bilheteiro.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Empregado de mesa/balcão de self-service até dois anos.  
 Encarregado de limpeza.  
 Engomador/controlador.  
 Guarda de parque de campismo.  
 Guarda de acampamento turístico.  
 Jardineiro.  
 Manicuro.  
 Massagista de estética.  
 Operador de máquinas de golfe.  
 Vigia de bordo.

#### Nível IV:

Ajudante de todas as secções.  
 Caixeiro-ajudante.  
*Caddie* (com mais de 18 anos).  
 Copeiro (com mais de 2 anos).  
 Costureira.  
 Dactilógrafo.  
 Empregado de balneários.  
 Empregado de limpeza.  
 Empregado de refeitório.  
 Engomador.  
 Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) até um ano.  
 Estagiário (administrativo).  
 Guarda florestal.  
 Lavador.  
 Pedicura.  
 Porteiro de serviço.  
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).  
 Roupeiro.  
 Vigilante.  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

#### Nível III:

Aprendiz de hotelaria (restaurantes e similares) com mais de 18 anos do 2.<sup>º</sup> ano.  
*Caddie* (com menos de 18 anos).  
 Caixeiro praticante.  
 Copeiro até dois anos.  
 Guarda de lavabos.  
 Guarda de vestiário.  
 Mandarete (com mais de 18 anos).  
 Moço de terra.

#### Nível II:

Aprendiz de hotelaria (restaurantes e similares) com mais de 18 anos do 1.<sup>º</sup> ano.  
 Praticante de banheiro nadador-salvador.

**Nível I:**

Aprendiz (até 18 anos).  
Mandarete (até 18 anos).

**ANEXO V****Níveis de qualificação****1 — Quadros superiores:**

Analista de informática.  
Director alimentar.  
Director de produção.  
Director de serviços.  
Director de serviços técnicos.  
Director artístico.  
Director de golfe.  
Director de restaurantes e similares.

**2 — Quadros médios:****2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.  
Programador de informática.  
Contabilista.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção de escritórios.

**2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Chefe de cozinha.  
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.  
Chefe mestre pasteleiro.  
Chefe de bar.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de mesa.  
Chefe de secção de controlo.  
Chefe de pessoal.  
Supervisor de bares.  
Encarregado (restaurantes e similares).  
Pasteleiro decorador.  
Secretário de golfe.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Subchefe de cozinha.  
Subchefe de mesa.  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de telefones.  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.  
Mestre.  
Chefe de manutenção de golfe.

**4 — Profissionais altamente qualificados:****4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Assistente administrativo.  
Secretário de direcção/administração.  
Operador de computador.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Enfermeiro.  
Cabeleireiro completo.  
Cabeleireiro de homens.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega (golfe).

**4.2 — Produção:**

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Escançao.  
Barman de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de snack.  
Governante de rouparia/lavandaria.  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafeteria.  
Chefe de self-service.

**5 — Profissionais qualificados:****5.1 — Administrativos:**

Escrivário de 1.<sup>a</sup>  
Escrivário de 2.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Cobrador.

**5.2 — Comércio:**

Fiel de armazém.  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>

**5.3 — Produção:**

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Controlador.  
Empregado de snack de 1.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Barman de 2.<sup>a</sup>  
Despenseiro.  
Empregado de balcão.  
Cafeteiro.  
Cavista.  
Controlador-caixa.  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de snack de 2.<sup>a</sup>

**5.4 — Outros:**

Monitor de animação e desportos.  
Cabeleireiro.  
Encarregado de parque de campismo.  
Banheiro nadador-salvador.  
Encarregado de jardins.  
Massagista, terapêutico de recuperação e sauna.  
Esteticista.  
Massagista de estética.  
Operador de som e luzes (*disc jockey*).

**6 — Profissionais semiqualificados:****6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Amassador.  
Auxiliar de enfermagem.  
Forneiro.  
Caixa de balcão.  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Calista.  
Conferente.  
Escrivário de 3.<sup>a</sup>  
Florista.  
Operário polivalente.  
Telefonista.  
Tratador-conservador de piscinas.  
Bilheteiro.  
Caixeiro de 3.<sup>a</sup>

Guarda de acampamento turístico.  
 Guarda florestal.  
 Guarda de parque de campismo.  
 Jardineiro.  
 Oficial de rega (golfe).  
 Operador de máquinas de golfe.  
 Vigia de bordo.  
 Dactilógrafo.  
 Pedicuro.  
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).  
 Chefe de *caddies*.  
 Manicuro.  
 Empregado de armazém.

#### 6.2 — Produção:

Cozinheiro de 3.ª  
 Chefe de copa.  
 Pasteleiro de 3.ª  
 Empregado de refeitório (CR).  
 Assador-grelhador.  
 Engomador-controlador.  
 Costureira.  
 Encarregado de limpeza.  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*.  
 Marcador de jogos.  
 Roupeiro.  
 Lavador.  
 Engomador.  
 Empregado de gelados.  
 Porteiro de serviço.  
 Vigilante.  
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estagiário (administrativos).  
*Caddies* com mais de 18 anos.  
 Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) do 2.º ano e com mais de dois anos.  
 Manipulador (ajudante de padaria).  
 Cabeleireiro-ajudante.  
 Caixeiro-ajudante.  
 Empregado de balneários.  
 Moço de terra, indiferenciado, serviços técnicos e servente de cargas e descargas.

##### 7.2 — Produção:

Copeiro com mais de dois anos.  
 Empregado de limpeza.  
 Empregado de refeitório.  
 Copeiro até dois anos.  
 Guarda de lavabos.  
 Guarda de vestiários, ajudante de despenseiro, cavaista e ajudante de todas as secções.

#### 8 — Praticantes e aprendizes:

##### 8.1 — Praticantes administrativos:

Operador de computador (estagiário).

##### 8.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro praticante.

#### 8.3 — Praticantes de produção:

Amassador aspirante.  
 Forneiro aspirante.  
 Cabeleireiro praticante.  
*Barman* estagiário com mais de um ano.  
 Controlador estagiário com mais de um ano.  
 Cozinheiro estagiário com mais de dois anos.  
 Pasteleiro estagiário com mais de dois anos.  
 Porteiro estagiário com mais de um ano.  
*Barman* estagiário do 1.º ano.  
 Controlador estagiário do 1.º ano.  
 Cozinheiro estagiário até dois anos.  
 Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) até um ano.  
 Pasteleiro estagiário até dois anos.  
 Porteiro estagiário do 1.º ano.  
 Praticante de banheiro nadador-salvador.

#### 8.4 — Aprendizes de produção:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos do 2.º ano.  
 Aprendiz de restaurantes e similares com mais de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de restaurantes e similares com menos de 18 anos.  
 Aprendiz (outras profissões).  
*Caddie* com menos de 18 anos.  
 Mandarete com menos e com mais de 18 anos.

#### ANEXO VI

##### Quadros de densidades

##### Administrativos

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

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

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

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

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

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

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

## Restaurantes e similares de luxo e 1.<sup>a</sup> classe

### 1 — Mesa e *snack*:

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

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

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

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

### 2 — Balcão:

2.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

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

2.2 — Nos estabelecimentos com mais de 12 profissionais observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

### 3 — Bares:

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

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

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

### 4 — Cozinha:

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

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

4.2 — Havendo mais de 12 profissionais, observar-se-á a mesma proporção.

### 5 — Pastelaria:

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

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

5.2 — Havendo mais de 10 pasteis, observar-se-á a mesma proporção.

5.3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo chefe pasteleteiro, não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleteiro.

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

7 — Cafetaria e copa: nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafetaria; nas copas onde haja obrigatoriamente mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

8 — Estagiário ou ajudante de profissionais de hotelaria: nas secções em que haja até dois profissionais, só poderá haver um aprendiz estagiário ou ajudante. Naqueles em que o número for superior a dois, poderá haver um aprendiz, estagiário ou ajudante por cada dois profissionais.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1993.

Pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal:

António Couceiro Oliveira.  
José Fernando Nunes Barata.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes Sindicatos seus filiados:

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
 STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Entrado em 3 de Fevereiro de 1994.  
 Depositado em 8 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 33/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela associação patronal outorgante, bem como à JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.º, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência do contrato

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1993.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 52.ª-A

###### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 210\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

##### Cláusula 64.ª

###### Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1981, e 48, de 29 de Dezembro de 1992, com excepção das agora revistas.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	111 400\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	103 300\$00
III	Chefe de vendas .....	98 600\$00
IV	Chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador de aplicações informáticas... Guarda-livros .....	92 700\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Encarregado de fogueiro .....	82 000\$00
VI	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor ..... Prospector de vendas ..... Fogueiro de 1.ª classe ..... Operador de máquinas de contabilidade...	78 400\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ou gravador de dados Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa... Cobrador ..... Apontador ..... Recepcionista ..... Fogueiro de 2.ª classe .....	72 300\$00
VIII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Demonstrador ..... Fogueiro de 3.ª classe ..... Ajudante de motorista .....	67 700\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
IX	Contínuo maior .....	
	Porteiro .....	
	Guarda .....	
	Ajudante de fogueiro do 3.º ano .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	60 500\$00
X	Servente de carga .....	
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos...	54 300\$00
XI	Servente de limpeza .....	54 000\$00
XII	Contínuo de 18 a 20 anos .....	
	Paquete de 17 anos .....	36 900\$00

Porto, 29 de Outubro de 1993.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 7 de Fevereiro de 1994.

Depositada em 8 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 32/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

1 — .....

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para faltas de 1650\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos em categoria sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no montante de 2350\$, até ao limite de cinco.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

1 — As empresas subsidiarão os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho, para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço ou jantar — 860\$;  
Pequeno-almoço — 170\$;  
Ceia — 280\$.

2 a 7 — .....

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado de transportes .....	71 500\$00
Motorista de pesados de passageiros .....	71 100\$00
Motorista de pesados .....	71 100\$00
Motorista de ligeiros .....	63 000\$00
Ajudante de motorista .....	60 900\$00
Lubrificador .....	57 500\$00
Lavador .....	55 300\$00
Estagiário para lubrificador .....	41 900\$00

Porto, 27 de Janeiro de 1994.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:  
*(Assinatura ilegível.)*

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

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de leite do Centro Litoral, C. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

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

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 4 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 9 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 34/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

*(Mantém-se.)*

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Independentemente da data de publicação deste contrato, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Grupo	Remuneração mínima mensal
A .....	101 000\$00
B .....	86 900\$00
C .....	79 700\$00
D .....	70 600\$00
E .....	65 100\$00
F .....	59 000\$00
G (*) .....	55 000\$00
H .....	53 500\$00
I .....	52 300\$00
J .....	50 500\$00

*(\*) No subsector de tapeçaria a retribuição do grupo G será de 55 500\$.*

Porto, 26 de Janeiro de 1994.

Pela ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela APIAR — Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela APET — Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional dos Industriais de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAC:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Janeiro de 1994.

Depositado em 9 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 35/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — .....
2 — .....
3 — .....

4 — A presente tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

##### Cláusula 28.ª-A

###### Subsídio de refeição

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCTV, no montante de 420\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I.....	118 800\$00
II.....	105 700\$00
III.....	97 900\$00

Grupos	Remunerações
IV .....	94 800\$00
V .....	90 900\$00
VI .....	85 500\$00
VII .....	77 800\$00
VIII.....	66 300\$00
IX .....	57 300\$00
X .....	45 400\$00
XI .....	40 900\$00
XII .....	37 100\$00

Lisboa, 29 de Dezembro de 1993.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Janeiro de 1994.

Depositado em 7 de Fevereiro de 1994, a fl. 44 do livro n.º 7, com o n.º 31/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho**

1 — .....

2 — .....

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de cai-xas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para faltas de 3030\$ ou de 2340\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

11 — .....

12 — .....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1860\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**ANEXO I**

**Definição de funções**

**A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares**

*Encarregada de trabalhadoras de limpeza hospitalar.* — Mantém a descrição de funções. Passa a ser integrada no nível V da tabela A do anexo II.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

**A) Trabalhadores de limpeza**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral .....	87 830\$00
II	Supervisor .....	82 260\$00
III	Encarregado geral .....	76 590\$00
	Encarregado de lavador de viaturas .....	
	Encarregado de lavador de vidros .....	
IV	Encarregado de lavador-encerrador .....	71 870\$00
	Lavador de vidros .....	
	Encarregado de limpador de aeronaves .....	
V	Lavador de viaturas (a) .....	69 060\$00
	Encarregada de trabalhadores de limpeza hospitalar .....	
VI	Encarregado de lavador-limpador .....	65 780\$00
	Encarregado de lavador vigilante .....	
	Encarregado de limpeza A .....	
	Lavador-encerrador .....	
	Limpador de aeronaves .....	
VII	Encarregado de limpeza B .....	63 660\$00
	Trabalhador de limpeza hospitalar .....	
VIII	Lavador-limpador .....	62 120\$00
	Lavador vigilante .....	
	Encarregado de limpeza C .....	
IX	Trabalhador de limpeza (b) .....	60 740\$00

*Nota.* — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30%.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

**B) Restantes trabalhadores**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços .....	184 760\$00
II	Chefe de departamento .....	159 480\$00
	Analista de informática .....	
III	Chefe de divisão .....	127 840\$00
IV	Chefe de serviços .....	118 460\$00
	Contabilista .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador de informática .....	
V	Chefe de secção .....	109 030\$00
	Planeador de informática de 1.ª .....	
	Chefe de vendas .....	
	Caixeiro encarregado geral .....	
	Guarda-livros .....	
VI	Subchefe de secção .....	99 800\$00
	Operador de computador de 1.ª .....	
	Planeador de informática de 2.ª .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção .....	
	Inspector de vendas .....	
	Secretário de direcção .....	
	Correspondente de línguas .....	
VII	Primeiro-escriturário .....	90 050\$00
	Operador de registo de dados de 1.ª .....	
	Controlador de informática de 1.ª .....	
	Operador de computador de 2.ª .....	
	Estagiário de planeador de informática .....	
	Caixa .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Fiel de armazém .....	
	Vendedor .....	
	Oficial electricista .....	
	Motorista .....	
	Afinador de máquinas de 1.ª .....	
	Canalizador-picheleiro de 1.ª .....	
	Serralheiro civil de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
VIII	Segundo-escriturário .....	85 440\$00
	Controlador de informática de 2.ª .....	
	Operador de registo de dados de 2.ª .....	
	Estagiário de operador de computador .....	
	Conferente de armazém .....	
	Afinador de máquinas de 2.ª .....	
	Canalizador-picheleiro de 2.ª .....	
	Serralheiro civil de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Cobrador .....	
	Manobrador de viaturas .....	
IX	Terceiro-escriturário .....	80 880\$00
	Estagiário de operador de registo de dados .....	
	Estagiário de controlador de informática .....	
	Pré-oficial electricista .....	
	Afinador de máquinas de 3.ª .....	
	Canalizador-picheleiro de 3.ª .....	
	Serralheiro civil de 3.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	
	Distribuidor .....	
	Telefonista .....	
X	Estagiário do 2.º ano .....	68 480\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Continuo .....	
	Porteiro .....	
	Guarda ou vigilante .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XI	Estagiário do 1.º ano .....	62 970\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano .....	
	Ajudante de electricista do 2.º período .....	
	Servente de armazém .....	
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano .....	55 340\$00
	Ajudante de electricista do 1.º ano .....	
	Paquete (17 e 16 anos) .....	
	Praticante de armazém do 3.º ano .....	
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano .....	51 520\$00
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano .....	
	Aprendiz de electricista do 2.º ano .....	
	Paquete (15 e 14 anos) .....	
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano .....	42 830\$00
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano .....	
	Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	

Lisboa, 20 de Dezembro de 1993.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

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

#### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 1993. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Janeiro de 1994.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1994, a fl. 45 do livro n.º 7, com o n.º 37/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.