



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Biopordiesel, SA - Autorização de laboração contínua	2595
- Elastictek - Indústria de Plásticos, SA - Autorização de laboração contínua	2596
- KWD Portugal, Unipessoal, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	2596
- Carl Zeiss Vision Portugal, SA - Autorização de laboração contínua	2597

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro	2598
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	2599

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	2600
---	------

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Revisão global	2616
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Revisão global	2629
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global	2642
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2661
- Acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro	2730
- Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Revisão global	2752
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras	2786
- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	2792
- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras	2795
- Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro	2798
- Acordo de adesão entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo de empresa entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI	2799
- Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controlo Industrial - SNTICI e outros - Retificação	2799
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Retificação	2799

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Eleição	2801
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil Região Norte - Eleição	2801
- União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Eleição	2802

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição	2802
- Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) - Eleição	2802
- AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração	2803
- Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Alteração	2803

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- TAP Portugal, SA - Eleição	2803
- Auto Viação Cura, L. ^{da} - Eleição	2804

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- H Tecnic - Construções, L. ^{da} - Convocatória	2804
- Águas de Paredes, SA - Convocatória	2804

II – Eleição de representantes:

- Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Eleição	2805
- Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição	2805

- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª - Eleição	2805
- Gres Panaria Portugal, SA - Eleição	2805
- ADIRA - Metal Forming Solutions, SA - Eleição	2806

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Bioportdiesel, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Bioportdiesel, SA», NIF 507800699 com sede em Parque Empresarial «Baltar-Parada», Rua D, Lote 11, Baltar, 4585 - 013 BALTAR PRD, freguesia de Baltar, concelho de Paredes e Distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem tecnológica e económica, invocando a necessidade de obter melhor aproveitamento de equipamento de elevado custo e de rentabilizar a produção e cumprimento atempado dos compromissos comerciais, que são de grandes dimensões e com prazos muito curtos.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos

trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Bioportdiesel, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parque Empresarial «Baltar-Parada», Rua D, Lote 11, Baltar, 4585-013 BALTAR PRD, freguesia de Baltar, concelho de Paredes e Distrito do Porto.

27 de julho de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Elastictek - Indústria de Plásticos, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Elastictek - Indústria de Plásticos, SA», NIF 513143483, com sede em Rua da Guiné Bissau, 240, 3880-103 Ovar, freguesia e concelho de Ovar e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando a necessidade de resposta às solicitações dos clientes e às exigências do mercado global, bem como à otimização dos processos de arranque, estabilização e paragem da linha de produção que são processos longos que obedecem a ciclos térmicos rigorosos e complexos.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui Título de Instalação e Exploração, emitido pelo IAPMEI e Alvará de Autorização de Utilização, emitido pela Câmara Municipal de Ovar;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Elastictek - Indústria de Plás-

ticos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Rua da Guiné Bissau, 240, 3880-103 Ovar, freguesia e concelho de Ovar e distrito de Aveiro.

27 de julho de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego - *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

KWD Portugal, Unipessoal, L.ª - Autorização de laboração contínua

A empresa «KWD Portugal, Unipessoal, L.ª», NIF 505644185, com sede no Edifício Schnellecke, Quinta da Marquesa, 2950-557 Quinta do Anjo, Palmela, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Quinta da Marquesa, 2950-557, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal, no setor de produção/área operacional.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da Indústria Automóvel, outorgado pela ACAP/SINDEL e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de janeiro de 2010, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, por ter a sua atividade exclusivamente direcionada para a Volkswagen Autoeuropa, funcionando em JIT (Just in Time) com esta empresa estando concomitantemente, os seus horários de trabalho e de funcionamento, níveis de atividade, calendário e volumes de produção e regime de laboração, em exclusivo, dependentes dos mesmos desta empresa, que também funciona em laboração contínua e a qual tem tido um aumento de produção. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Os delegados sindicais foram auscultados e emitiram o respetivo parecer;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme comprovativo/cartão de empresa anexo e emitido pelo Ministério da Justiça;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «KWD Portugal, Unipessoal, L.ª», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Quinta da Marquesa, 2950-557 Quinta do Anjo, Palmela, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal.

27 de julho de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, Ana Teresa Lehmann - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Carl Zeiss Vision Portugal, SA», NIF 500141142, com sede na Rua Luís Sá, 2910-836 Setúbal, freguesia de São Sebastião, concelho de Setúbal, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Rua Luís Sá, 2910-836 Setúbal, freguesia de São Sebastião, concelho de Setúbal, distrito de Setúbal.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o acordo de empresa (AE) celebrado com a associação sindical do setor respetivo, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, existir há mais de 60 anos e já ter funcionado em regime de laboração contínua, considerando o fabrico de lentes à época; desti-

nando-se mais de 90 % da produção atual da unidade de Setúbal à exportação; em 2017 ter-se verificado um grande investimento na fábrica, de cerca de 1 milhão de euros, o qual veio permitir que a fábrica de Setúbal possa produzir toda a gama de outros produtos e tratamentos; em 2018, caso seja possível o total aproveitamento do potencial da fábrica de Setúbal, está prevista a transferência da produção atualmente feita na Alemanha e na China, o que permitirá um aumento de produção de cerca de 20 % versus os valores atuais. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e que o único delegado sindical existente foi auscultado e emitiu o respetivo parecer;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Carl Zeiss Vision Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua Luís Sá, 2910-836 Setúbal, freguesia de São Sebastião, concelho de Setúbal, distrito de Setúbal.

27 de julho de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, Ana Teresa Lehmann - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro

As alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelo referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta ou indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 277 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 33,9 % são homens e 66,1 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 202 TCO (72,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 75 TCO (27,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 40 % são homens e 60 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do

Código de Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tida em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 22 de junho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2018.

20 de julho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

O contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2018, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção em apreço procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas na convenção que a antecedeu, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o

trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 22 de junho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, resultante de redução relaciona-

da com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2018.

24 de julho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (excetuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo I que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de junho de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.ª

Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de

forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

Cláusula 5.^a

Contratos de trabalho de muito curta duração

Poderão ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o

valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

4- À duração, contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

a) Técnico superior: licenciatura ou grau académico superior;

b) Técnico: titularidade do 12.º ano e com formação profissional;

c) Operador especializado: titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;

d) Operador qualificado: escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

e) Operador: escolaridade obrigatória ou inferior.

3- O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 9.^a

Promoções e acessos

1- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

3- Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- m) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

n) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

o) Pôr à disposição dos trabalhadores, locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei;

p) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;

q) Prestar à associação sindical outorgante do presente CCT, todas as informações e esclarecimentos que solicite quanto ao cumprimento deste contrato.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

CAPÍTULO V

Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Reuniões

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- As reuniões serão convocadas por $\frac{1}{3}$ dos trabalhadores da empresa ou pelo sindicato respetivo.
- 3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e

oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, são regulados pelo CT.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 18.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 20.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

a) Pequeno-almoço - se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;

b) Almoço - se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;

c) Jantar - se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;

d) Ceia - se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 21.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados

SECÇÃO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

3- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

4- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma

semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 22.^a pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

5- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 4 horas por dia, referidas no número 1 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

7- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 22.^a, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

8- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

10- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

11- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho su-

plementar.

12- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

13- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

2- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

3- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

4- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

1- As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o traba-

lhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

9- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;

c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;

e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio dia de descanso complementar.

2- O meio-dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

b) Em empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;

c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) Em atividade de vigilância ou limpeza;

e) Em exposição ou feira;

f) Trabalho em regime de turnos;

g) Atividades sazonais;

h) Campanhas agrícolas.

4- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus;
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro;
 - Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.
- 2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- 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.

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

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

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 4- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.
- 5- 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.
- 6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.
- 8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.
- 2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.
- 3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.
- 4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na

tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, só podendo marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de abril a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho 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 respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos previstos no CT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

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

10- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

11- As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

12- As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

13- As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

14- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

15- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.^a

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 pressupõem a efetiva 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.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) *Retribuição de base*: a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) *Retribuição mínima*: a retribuição de base e as diuturnidades;

c) *Retribuição efetiva*: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 50.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 / 52 \times n$$

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 51.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 37,5 % 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 confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

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

Cláusula 54.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 55.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 2,15 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado

durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21 horas confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Dedução das remunerações mínimas

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

a) Por habitação, até 20,00 €/mês;

b) Por horta, até 0,10 €/m²/ano;

c) Por água doméstica, até 2,00 €/mês;

d) Eletricidade - obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.^a

Subsídio de capatazaria

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 34,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número 1.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 65.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e du-

rante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida nos números 4 e 6 a licença é gozada pela mãe.

8- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

9- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 67.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 68.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1 e 2 da cláusula 63.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 69.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 70.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no Código do Trabalho.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 74.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

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

Cláusula 75.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a AAR e o SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 77.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 78.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produ-

ção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Operador especializado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	- Técnico superior	725,00
2	- Técnico	625,00
3	- Operador especializado	602,00
4	- Operador qualificado	596,00
5	- Operador	586,00

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais (euros)
1	---	---	---	---
2	---	---	---	---
3	3,48	27,84	7,80	35,64
4	3,44	27,52	7,70	35,22
5	3,39	27,05	7,60	34,72

Santarém, 12 de julho de 2018.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

Vasco José Cabral da Câmara Borba, na qualidade de mandatário.

Fernando Maria Salgado Costa Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de julho de 2018, a fl. 63 do livro n.º 12, com o n.º 145/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Revisão global

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005, com alteração parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores da associação patronal outorgante.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano, exceto a anexa ao presente que produzirá efeitos a 1 de julho de 2018.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1- As dotações mínimas e os acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

3- No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e

adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordenadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados como trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

- 1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador 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 presta serviço.
- 2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição, em que se integra havendo-a a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
- 3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

- 1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica,

transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

- 2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.
 - 2- Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados, horários trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.
 - 3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 % na primeira hora;
 - b) 75 % na segunda hora ou noturnas;
 - c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.
- 3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

- 5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal para o dia.

2- O acordo de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, e 1, 8 e 25 de dezembro.

4- São feriados além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de junho, respectivamente.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4- Quando o trabalhador rescindir o contrato, com os pres-

supostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo-a, a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categorias superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,52 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o sub-

sídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de natal, será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

a) Retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até a sua residência;

d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim de semana.

2- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4- O disposto na alínea b) os números 1 e no número 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

6- Se a empresa exigir o trabalhador terá de apresentar a fatura das despesas.

CAPÍTULO VI

Suspensão de prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

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

8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, de pelo menos quinze dias úteis, entre 1 de maio e 31 de outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e delegados sindicais.

10- 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.

11- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

12- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho

entre esta data e 31 de outubro.

14- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias, e são marcados livremente pelo empregador no plano de férias.

Cláusula 23.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem 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 às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 22.^a

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 24.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, ou a cessação do contrato ocorra no ano seguinte ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito

às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou no tempo decorrido desde início do contrato, se for inferior.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considerando-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 28.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 29.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 28.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

Cláusula 30.^a

Comunicação da falta justificada

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 31.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 28.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3 e 4, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 28.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e, 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 28.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 28.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o previsto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja

salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2- As sanções disciplinares, que poderão ser aplicadas, são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 38.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 39.^a

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 40.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos membros ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 44.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que

frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 30,35 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 46.^a

Formação profissional

1- As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facilitar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

Disposições gerais e comissão paritária

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quando à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída

por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

Cláusula 48.^a

Quotização salarial

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a efectuar o desconto das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 49.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

ANEXO I

A) Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas que tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduzir as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema

de tratamento automático da informação.

Técnico contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

Técnico superior principal - é o trabalhador que nas áreas de serviço em que exerce actividade, nomeadamente nas áreas de contabilidade (incluindo guarda livros), marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, coadjuva um ou mais directores nas tarefas por aqueles desempenhadas, substituindo-o nas suas ausências e podendo ser responsável por áreas, sectores ou projectos, reportando directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior, e assegura as actividades e tarefas e contribui para a concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, e assegurando a satisfação das necessidades da empresa.

Programador - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

Técnico superior - é o trabalhador que, nomeadamente nas áreas de contabilidade, marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão (incluindo correspondente em línguas estrangeiras) e informática coadjuva um chefe de secção, ou um técnico

superior principal, nas tarefas por aqueles desempenhadas, podendo ser responsável por projectos, reportando ao respectivo chefe de secção, a um técnico superior principal ou a um colaborador de nível igual ou superior.

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

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

Técnico comercial ou de marketing - é o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas comerciais e de marketing, elabora relatórios, estudos e análise de diversos meios em função dos produtos e clientes de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo - é o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, na área onde desenvolve a sua actividade - contabilidade, marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Técnico de higiene e segurança - é o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas de higiene e segurança, elabora relatórios, estudos e análise de diversos elementos de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo assistente - é o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico e em apoio a este se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Rececionista - Telefonista - É o trabalhador que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou

para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência

Rececionista - Telefonista 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de rececionista telefonista, e que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de contínuo, que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Assistente administrativo (2.º ano) - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial, e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Assistente administrativo (1.º ano) - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Porteiro 1.º ano - É o profissional que estagia pelo primeiro ano para funções de porteiro, e que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Operador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B) Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva co-

missão.

Vendedor - É o trabalhador que diligencia e realiza vendas para fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes; caixeiros-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, fazendo prospecção e promovendo vendas.

Operador comercial - é o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

C) Enquadramento nas novas categorias profissionais

1- As categorias profissionais extintas são enquadradas, no mesmo grupo de remunerações, e nas categorias profissionais seguintes:

- *Contabilista* - Técnico de contabilidade;
- *Guarda-livros* - Técnico superior principal;
- *Correspondente em línguas estrangeiras* - Técnico superior ou secretário de direcção;
- *Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras* - Técnico administrativo ou técnico comercial e de marketing;
- *Prospecção de vendas (sem comissão)* - Promotor de vendas (sem comissão) ou vendedor (sem comissão);
- *Primeiro escriturário* - Técnico administrativo ou técnico comercial e de marketing;
- *Estenodactilógrafo de língua portuguesa* - Técnico administrativo assistente;
- *Segundo escriturário* - Técnico administrativo assistente;
- *Demonstrador* - Operador comercial;
- *Perfurador-verificador* - Técnico administrativo assistente;
- *Telefonista de 1.ª* - Rececionista-telefonista;
- *Telefonista de 2.ª* - Rececionista-telefonista 1.º ano;
- *Prospecção de vendas (com comissão)* - Promotor de vendas (com comissão) ou vendedor (com comissão);
- *Dactilógrafo 1.º ano* - Assistente administrativo - 1.º ano;
- *Estagiário 1.º ano* - Assistente administrativo - 1.º ano;
- *Servente limpeza* - Operador de limpeza.

2- Os trabalhadores da actual categoria de chefe de secção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior principal, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

3- Os trabalhadores da actual categoria de secretário de

direcção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo da salvaguarda dos trabalhadores que prestem já serviços, ou dos que tenham mais de 25 anos de idade.

B) Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado (entendendo-se como tal qualquer trabalhador que aufera remuneração igual ao previsto na tabela para o chefe de departamento);

c) Por cada grupo de 25 de trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento ou equiparado;

d) Nos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção ou técnicos superior principal não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;

e) Na classificação de técnicos administrativos ou técnico comercial e de marketing ou equiparados observar-se-ão as proporções de 40 % destes e de 60 % de técnicos administrativos assistentes ou equiparados, podendo o número de técnicos administrativos ser superior àquela percentagem.

f) O número de assistentes administrativos do 1.º e 2.º ano tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % dos técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes.

2- Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores administrativos ou correlativos

1- Os assistentes administrativos dos 1.º e 2.º ano logo que completem os dois anos ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a técnico administrativo assistente ou a categoria equivalente, sem prejuízo de poderem continuar adstritos às mesmas tarefas.

2- O número de assistentes administrativos dos 1.º e 2.º anos no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes, ou equiparados.

3- O porteiro do 1.º ano e a rececionista telefonista do 1.º ano, logo que completem 12 meses de trabalho são promovidos, respectivamente, a porteiro ou a rececionista-telefonista.

4- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a técnico administrativo assistente ou equiparado, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas, quando devidos terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

3- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

ANEXO III

Tabela salarial

De 1 de julho a 31 de dezembro de 2018

Remunerações mínimas

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 261,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 130,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 006,00
IV	Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção	955,00

V	Técnico comercial e de marketing Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	893,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	834,00
VII	Rececionista-telefonista	770,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	719,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	657,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	608,00
XI	Paquete (até 17 anos)	Regime smn

Porto, 19 de junho de 2018.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco, mandatários.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de

Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 23 de julho de 2018, a fl. 64 do livro n.º 12, com o n.º 150/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Revisão global

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005, e alteração salarial e outras no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de julho de 2018.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao ter-

mo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas e acessos

1- Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

2- No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante no período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordenadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados como trabalho, para fornecimento de bens ou

prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador 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 presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos conditionalismos legais.

2- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder, em princípio, 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de traba-

lho efectivo se não exceder trinta minutos.

4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

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

6- Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

7- Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 % e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Regime especial de horário

1- Desde que haja acordo escrito do trabalhador, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser alterado o período normal de trabalho diário, podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que a duração do trabalho efectivo semanal exceda as 50 horas, e com um limite anual de aumento de 100 horas.

3- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, podendo ser nos dias feriados e descanso complementar, desde que haja acordo pontual do trabalhador.

5- Nas semanas com duração inferior a 40 horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou, ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

6- As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade serão objecto de registo individualizado e o seu controlo obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais, quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período de referência), sendo metade dessas horas marcada pelo trabalhador, respeitando as regras dos números 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do empregador, por motivos

ponderosos e atendíveis.

7- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a seis meses.

8- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

11- Os acordos realizados ao abrigo desta cláusula têm um limite máximo de validade de dois anos.

Cláusula 14.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, e 1, 8 e 25 de dezembro.

4- São feriados além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de junho, respectivamente.

5- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - anexo III, da respectiva categoria.

7- Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos e profissional de turismo o dia de descanso semanal complementar poder deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalharem neste regime terão porém de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém, no período de maio a setembro, de cada ano, apenas terá de ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis

em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em 15 semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - anexo III da respectiva categoria.

8- Para os trabalhadores que têm como local de trabalho, ou como local de trabalho habitual, a Região Demarcada do Douro, com as categorias e funções ligadas à vindima, nomeadamente com a categoria de profissional de armazém, auxiliar de armazém, enólogos, enólogos auxiliares, analistas, e os que prestam apoio administrativo, com limitação ao período da vindima, entre setembro e novembro, inclusive, de cada ano, poderá aplicar-se o regime estabelecido no número 7 supra.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1- É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2- O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

4- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

50 % na 1.^a hora;

75 % na 2.^a hora ou nocturnas;

150 % em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = (12 \times \text{Vencimento mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

5- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário, e tem que ser gozado nos três dias seguintes.

6- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

7- Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III-A.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes e diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,52 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar o período superior a meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 50,20 € para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 2,31 €;

b) Ceia - 2,95 €;

c) Almoço ou jantar - 9,98 €;

d) Dormida - 29,10 €.

3- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas pernoitas seguidas;

b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4- O disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

7- Se a empresa exigir o trabalhador terá de apresentar a fatura das despesas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 45,70 €.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 23.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 30,35 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem 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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis

meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo 20 dias úteis.

8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, sendo pelo menos quinze dias úteis, entre 1 de maio e 31 de outubro, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais.

10- 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.

11- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

12- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias, e são marcados livremente pelo empregador no plano de férias.

Cláusula 25.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem 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 às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 24.^a

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à

data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, ou a cessação do contrato ocorra no ano seguinte ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considerando-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

Cláusula 32.^a

Comunicação da falta justificada

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do

número 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3 e 4, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e, 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 30.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio perí-

odo normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o previsto no número 3 da cláusula 24.^a, e do disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causa e regime

1- O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

2- Quando o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2- As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo

de 20 dias úteis de férias.

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

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audiência das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1- Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais são princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes - Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1- Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Disposições gerais e comissão paritária

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a efectuar os descontos das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais, gratuitamente, até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1- As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente.

ANEXO I

Descritivo de funções

Enólogo principal - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros) - São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de controlar de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Fogueiro de 1.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pe-

las bombas de alimentação de água e combustível.

Motorista de pesados - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe do sector de enchimento - Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produtos e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fogueiro de 2.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Analista estagiário - É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor) - É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução as operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Motorista de ligeiros - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Tanoeiro - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando

não correspondam às medidas exigidas.

Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Profissional de turismo - É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Fogoeiro de 3.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Operador-chefe de linha de enchimento - É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de empilhador - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Ajudante de motorista - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Promotor comercial de vinhos - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Operador de linha de enchimento - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Auxiliar de construção civil - É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador aprendiz de fogoeiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos

termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

Promotor comercial de vinhos 2.º ano - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Profissional de turismo do 2.º ano - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhos, porta-paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas, nomeadamente carregando e descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição.

Auxiliar de armazém do 1.º ano - É o trabalhador que estagia pelo período máximo de um ano para o desempenho de funções de auxiliar de armazém e desempenha tarefas de ordem predominantemente manual nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima podendo utilizar carrinhos, porta paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas nomeadamente carregando, descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição. Para efeitos da contagem do período de um ano conte todo o período de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador, seja como trabalhador temporário seja com contratado a termo.

Profissional de turismo do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional de turismo e tem como funções a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Promotor comercial de vinhos do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos

clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Condições de admissão - Quadros e acessos

Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3- Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

Fogueiros

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas - havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

Motoristas

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

Técnicos de manutenção

1- Condições de admissão - idade de 16 anos e as habilita-

ções mínimas legais.

2- Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3- Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

4- Acesso:

4.1- Os técnicos de manutenção de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

4.2- Os técnicos de manutenção de 2.ª que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.ª

4.3- Para efeitos do disposto nos números 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista e estagiário - curso auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso - os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

ANEXO III

Tabela salarial

De 1 de julho a 31 de dezembro de 2018
Remunerações mínimas

		(Em euros)
Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 105,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 029,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1.ª Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª	880,00
E	Motorista de pesados	851,00
F	Técnico de manutenção de 2.ª Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2	833,00

G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3.ª Fogoeiro de 3.ª	794,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	772,00
I	Operador de empilhador	748,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogoeiro	736,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	636,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	601,00
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	580,00

Porto, 19 de junho de 2018.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco, mandatários.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 23 de julho de 2018, a fl. 64 do livro n.º 12, com o n.º 149/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita

ta, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciante disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

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

9- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador presente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial

de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2- Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do contrato de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

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

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuírem-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1- São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos ter-

mos deste contrato seja admitida aprendizagem.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4- Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal, passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5- Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1- Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no número 5 da cláusula 9.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2- Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3- Os oficiais de 3.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6- Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7- No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8- Os oficiais de 1.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 13.^a

Horário normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas repartindo-se por cinco dias de 2.^a a 6.^a feira.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5- O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6- O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7- Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e cento e vinte horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mu-

lheres durante o período de gravidez e amamentação.

9- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de 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 num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

2- O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 17.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo III, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 18.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 19.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2- O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3- No caso de a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{Período de trabalho semanal}}$$

3- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no número 1 desta cláusula e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 16,40 €.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa ac-

tividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

2- Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 25.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de sessenta dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de dezembro.

5- 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.

6- No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7- Nos casos previstos no número 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 26.^a

Duração do período de férias

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

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

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

4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo

se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 27.^a

Acréscimo da duração das férias

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

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

2- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 28.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 29.^a

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 anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no Continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas

dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 30.^a

Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3- A redução do período de férias, prevista na cláusula 41.^a, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6- Haverá ainda 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, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

7- 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.

8- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho

está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no número 2 desta cláusula.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11- A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 32.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 33.^a

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.

Cláusula 34.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal o sábado e

o domingo.

2- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

Domingo de Páscoa;

1 de maio;

10 de junho;

Corpo de Deus;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal do respectivo concelho.

3- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 36.^a

Faltas - Definição

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

2- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;

b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteado menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de 1 dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos

da lei sindical;

e) Por altura do casamento, até quinze dias seguidos;

f) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

g) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Aplica-se o disposto na alínea g) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 38.^a

Comunicação e prova sobre falta justificada

1- As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2- As faltas dadas por motivo da alínea e) da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea b) do número 1 da cláusula 37.^a, até 30 dias por ano;

d) As previstas na alínea c) do número 1 da cláusula 37.^a, até 15 dias por ano;

e) As previstas na alínea d) até 4 dias/mês para dirigentes e 8 horas/mês para delegados sindicais;

f) As previstas na alínea i) do número 1 da cláusula 37.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de re-

tribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam a 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 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 42.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2- Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de 3 meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre

que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no número 2 da cláusula 8.ª;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;

i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;

j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

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

Cláusula 44.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;

b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;

g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 45.ª

Garantias dos trabalhadores

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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no número 2 da cláusula 8.ª;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 46.ª

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 47.ª

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 48.ª

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

Cláusula 49.^a

Exercício da acção disciplinar

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

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

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 80.^a do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 50.^a

Suspensão do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2- O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 51.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) da cláusula 43.^a;

c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 52.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1- Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2- A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3- Da aplicação das sanções previstas no número 1 da cláusula 48.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 53.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão por qualquer título, da titulari-

dade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

3- O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

4- Considera-se económico o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

6- A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

7- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

8- O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o número 7 desta cláusula, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o número 5 precedente.

Cláusula 54.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 55.^a

Parentalidade

1- Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a proteção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à proteção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à proteção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

d) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

e) A licença referida na alínea *c)* é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

f) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;

g) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea *c)*, ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;

h) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o

pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

2- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

4- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

5- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 56.^a

Direitos de personalidade

Aos trabalhadores serão assegurados os direitos de personalidade, nomeadamente os previstos nos artigos 14.º a 22.º do Código do Trabalho.

Cláusula 57.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 39.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da Segurança Social.

SECÇÃO II

Trabalhado de menores

Cláusula 58.^a

Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;

c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respetiva utilização;

d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de

trabalho ou da sua execução;

e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3- O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4- A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à proteção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 59.^a

Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 60.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunica-

ção ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.

Cláusula 61.^a

Denúncia de contrato por menor

1- O menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar de menor

1- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3- Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menor no período nocturno

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

5- O disposto nos números 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho noturno ocorrer em circunstância referida no número 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no número 3 da cláusula 62.^a

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 64.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 65.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a

medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Cláusula 66.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 da cláusula 71.^a

5- Só é permitida a acumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 67.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 68.^a

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Cláusula 69.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 70.^a

Cessação e renovação de direitos

1- O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de

trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Cláusula 71.^a

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo.

2- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a nova redação introduzida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro:

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida pre-

visão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 Db (decibeis);

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos;

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine.

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 74.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de saúde e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 75.^a

Acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo referido código ou seja:

a) Caducidade;

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;

c) Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;

d) Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 77.^a

Ilicitude do despedimento

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 78.^a

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 79.^a

Justa causa de despedimento

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

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil,

cinco seguidas ou dez 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 empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 80.^a

Procedimento disciplinar

A elaboração da nota de culpa, a suspensão preventiva do trabalhador, a resposta à nota de culpa, a instrução e a decisão, obedecem aos artigos 353.º a 357.º do Código do Trabalho.

Cláusula 81.^a

Resolução

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

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

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

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

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

4- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 82.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula anterior confere ao tra-

balhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3- No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 83.^a

Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 84.^a

Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.

2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 86.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 87.^a

Funcionamento

1- Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 88.^a

Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato colectivo, revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

Cláusula 89.^a

Direitos adquiridos

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

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

Cláusula 90.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de

acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador - É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar - É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha - É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador - É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro - É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador - É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de ouro - É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor - É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro - É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas) - É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual - É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico - É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador - É o trabalhador que monta, regula e ope-

ra uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro - É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais - É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina.

Ourives (ourives de ouro) - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas - É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustreamento de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata) - É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais	
I	Batedor de ouro em folha - oficial principal (a)	
	Cinzelador - oficial principal (a)	
	Cravador joalheiro -oficial principal (a)	
	Filigraneiro - oficial principal (a)	
	Guilhochador - oficial principal (a)	
	Gravador manual - oficial principal (a)	
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - oficial principal (a)	
	Joalheiro - oficial principal (a)	
	Oficial de faqueiro - principal (a)	
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - principal (a)	
	Ourives - oficial principal (a)	
	Prateiro - oficial principal (a)	
	II	Batedor de ouro em folha - de 1. ^a
		Dourador/prateador - oficial principal (b)
Cinzelador de 1. ^a		
Cravador joalheiro de 1. ^a		
Filigraneiro de 1. ^a		
Fundidor-moldador (em caixa) - oficial principal (b)		
Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - oficial principal (b)		
Guilhochador de 1. ^a		
Gravador manual de 1. ^a		
Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a		
Joalheiro de 1. ^a		
Oficial de faqueiro de 1. ^a		
Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a		
Operador de máquinas de lapidar metais - principal (b)		
Ourives de 1. ^a		
III	Alisador/acabador - oficial principal (b)	
	Dourador/prateador de 1. ^a	
	Enchedor - oficial principal (b)	
	Esmaltador de artefactos de ouro - oficial principal (b)	
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a	
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a	
	Gravador mecânico - oficial principal (b)	
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a	
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a	
	Polidor de pratas de 1. ^a	
	Polidor de ouro e joalheria de 1. ^a	

IV	Alisador/acabador de 1. ^a
	Batedor de ouro em folha de 2. ^a
	Cinzelador de 2. ^a
	Cravador/joalheiro de 2. ^a
	Dourador/prateador de 2. ^a
	Enchedor de 1. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a
	Filigraneiro de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a
	Guilhochador de 2. ^a
	Gravador manual de 2. ^a
	Gravador mecânico de 1. ^a
	Joalheiro de 2. ^a
V	Oficial de faqueiro de 2. ^a
	Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a
	Ourives de 2. ^a
	Prateiro de 2. ^a
	Polidor de pratas de 2. ^a
	Polidor de ouro e joalheria de 2. ^a
	Alisador/acabador de 2. ^a
	Batedor de ouro em folha de 3. ^a
	Cinzelador de 3. ^a
	Cravador/joalheiro de 3. ^a
	Dourador/ prateador de 3. ^a
	Enchedor de 2. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a
Filigraneiro de 3. ^a	
Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a	
Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a	
VI	Guilhochador de 3. ^a
	Gravador manual de 3. ^a
	Gravador mecânico de 2. ^a
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a
	Joalheiro de 3. ^a
	Oficial de faqueiro de 3. ^a
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a
	Ourives de 3. ^a
	Prateiro de 3. ^a
	Polidor de pratas de 3. ^a
	Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a
	Alisador/acabador de 3. ^a
	Enchedor de 3. ^a
Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a	
Gravador mecânico de 3. ^a	

VII	Auxiliar
	Praticante do 2.º ano
	Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano
	Pré-oficial do 1.º ano
IX	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano

- (a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.
(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em €
I	1 040,00 €
II	980,00 €
III	915,00 €
IV	850,00 €
V	755,00 €
VI	715,00 €
VII	625,00 €
VIII	615,00 €
IX	600,00 €
X	590,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 29 de junho de 2018.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direção.

Victor Manuel Montouro Soares, na qualidade de vogal da direção.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-

trias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 155/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT da Hotelaria e Similares do Algarve publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, e no n.º 33, de 8 de setembro de 2017, é revisto da seguinte forma:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito subjectivo da presente convenção é o constante do anexo I.

3- O presente CCT tem como potencial de aplicação 11 000 trabalhadores e 800 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área geográfica do distrito de Faro.

(.....)

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1- Esta convenção entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018 e vigora pelo prazo mínimo de 12 meses, excepto a tabela salarial que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data, ou até que seja substituída.

(.....)

Cláusula 100.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 125.^a, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 50,00 €.

ANEXO II

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B	C	D
XV	1 319,00	1 298,00	1 155,00	1 155,00
XIV	1 236,00	1 221,00	1 080,00	1 080,00
XIII	1 018,00	1 007,00	908,00	908,00
XII	926,00	920,00	838,00	838,00
XI	889,00	875,00	794,00	794,00
X	873,00	856,00	766,00	766,00
IX	787,00	775,00	698,00	698,00
VIII	698,00	691,00	623,00	623,00
VII	654,00	646,00	600,00	600,00
VI	605,00	600,00	591,00	591,00
V	583,00	583,00	586,00	586,00
IV	580,00	580,00	580,00	580,00
III	580,00	580,00	580,00	580,00
II	464,00	464,00	464,00	464,00
I	464,00	464,00	464,00	464,00

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B
XIV	1 158,00	886,00
XIII	953,00	723,00
XII	865,00	662,00
XI	826,00	632,00
X	795,00	610,00
IX	728,00	605,00
VIII	647,00	600,00
VII	600,00	590,00
VI	590,00	585,00
V	580,00	580,00
IV	580,00	580,00
III	580,00	580,00
II	464,00	464,00
I	464,00	464,00

Os retroativos que resultem da aplicação das tabelas agora publicadas e que ainda não tenham sido pagos, devem ser satisfeitos pelo empregador no prazo de 90 dias, a contar da data da publicação deste CCT.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA:

Daniel José de Sousa do Adro, membro da direção.

José Alberto de Sousa Gião, membro da direção.

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

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

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

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo SQTID - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito subjectivo da presente convenção é o constante do anexo I.

3- O presente CCT tem como potencial de aplicação 11 000 trabalhadores e 800 empresas.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área geográfica do distrito de Faro.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Resorts (quando existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);

Campos de Golfe (salvo se constituírem complemento das unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Estalagens de 5 estrelas;
Casinos;

Abastecedoras de aeronaves;
Restauração e estabelecimentos de bebidas classificados de luxo.

Grupo B:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Resorts (excepto se existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);
Albergarias;
Parques de campismo e caravanismo de 5 e 4 estrelas;
Restauração e estabelecimentos de bebidas.

Grupo C:

Hotéis, hotéis rurais de 3 estrelas;
Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo e caravanismo de 3 estrelas;
Pensões de 1.^a e 2.^a;
Actividades marítimo turísticas.

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 1 estrela;
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;
Pensões de 3.^a, alojamento local, casas de campo, agro-turismo, turismo de habitação, turismo da natureza.

1- As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam por residencial.

2- Para todos os efeitos deste CCT, consideram-se conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros, à excepção dos aldeamentos e apartamentos turísticos já previstos e integrados nos grupos A, B e C, o conjunto de unidades, estabelecimentos ou instalações hoteleiras, para-hoteleiras, de restauração ou similares ou complementares interdependentes ou objecto de exploração integrada, complementar ou parcelar, realizada ou não, de facto, pela mesma entidade.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e os hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação turística superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1- Esta convenção entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018 e vigora pelo prazo mínimo de 12 meses, excepto a tabela salarial que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data, ou até que seja substituída.

2- A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número anterior, respectivamente.

3- 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.

4- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5- As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

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

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

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO II

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

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Princípio geral

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

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;

c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

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

3- As condições especiais e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

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

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

3- Os períodos de experiência para os trabalhadores contratados sem prazo são os seguintes:

a) As categorias profissionais de direcção têm uma duração de 90 dias;

b) As categorias profissionais dos níveis XI, XII e XIII têm

uma duração de 75 dias;

c) Para as restantes categorias profissionais têm uma duração de 45 dias.

4- Os períodos de experiência dos trabalhadores contratados a termo são os seguintes:

a) Para os contratados a termo com período de duração superior a seis meses, 30 dias;

b) Para os contratados a termo com contrato a termo com período de duração inferior a 6 meses, 15 dias.

5- Para a contagem do período de experiência de 45 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 45 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

Cláusula 7.^a

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse a título profissional ou cartão de aprendiz não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de um daqueles títulos.

Cláusula 8.^a

Contrato de trabalho

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

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

3- O contrato será feito em duplicado, sendo 1 exemplar para cada uma das partes.

4- À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo, igual ou superior a 6 meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem prazo.

2- Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo certo, celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) 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 empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial da política de emprego.

3- Só poderão ser fixados prazos inferiores a 6 meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4- O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até 8 dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

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

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

Cláusula 10.^a

Como se celebram os contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional e retribuição do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início, prazo, justificação do contrato a prazo.

2- Nos casos previstos no número 3 da cláusula 9.^a, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que prestação do trabalho se destina.

3- Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

4- A inobservância de forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5- A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem termo.

Cláusula 11.^a

Aprendizagem: conceito, duração e regulamentação

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

2- Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 19.^a

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

Cláusula 12.^a

Estágio e tirocínio - Conceito, duração e regulamentação

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

2- As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são estabelecidos na parte III do anexo III.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 13.^a

Organização do quadro de pessoal

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

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

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

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

4- A admissão de pessoal nas condições dos números 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Promoção e acesso - Conceito

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

Cláusula 16.^a

Acesso, normas gerais e específicas

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

a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicá-

veis, não obstante a vaga;

b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou $\frac{3}{4}$ do período de estágio ou tirocínio;

c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos deste CCT.

2- Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de menor habilitação técnico-profissional, comprovada por documento idóneo, maior antiguidade e maior idade.

3- As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

Cláusula 17.^a

Densidades das categorias

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

2- Nas empresas até 6 trabalhadores nas quais a entidade patronal ou gerente da sociedade prestem serviço contarão para o quadro de densidades de uma secção desde que prestem trabalho efectivo permanentemente nelas, não se considerando para tal efeito nas restantes secções consideradas para o quadro de densidades.

Cláusula 18.^a

Densidades e aprendizagem e estagiários nas profissões hoteleiras

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

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

Cláusula 19.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

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

Cláusula 20.^a

Trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de março.

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

Cláusula 21.^a

Mapas de pessoal

1- As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o

pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos constantes da lei, (Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de setembro).

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

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

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;

b) Passar ao trabalhador no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Garantir aos trabalhadores toas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o presente CCT e a lei;

d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

f) Consultar os serviços de colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;

g) Garantir os trabalhadores ao serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou de comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa.

Cláusula 23.^a

Formação profissional

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

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até o limite de 90 horas anuais.

3- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de maio a

setembro.

4- A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

5- A utilização da faculdade referida no número 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada 5 e não mais de um trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

6- As empresas abrangidas por este CCT, sempre que possível, participarão em acções de reciclagem e valorização profissional dos trabalhadores, organizadas pelas associações sindicais outorgantes ou outras entidades interessadas, participando nos seus custos e concedendo facilidades aos seus trabalhadores para a sua frequência.

7- A comparticipação financeira nessas acções e as facilidades a conceder aos trabalhadores serão as constantes do protocolo a celebrar entre a entidade organizadora e a empresa.

8- As acções referidas nos números anteriores deverão ser averbadas na carteira profissional dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto, se não mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;

h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;

i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;

j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

k) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;

l) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exercem o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, depois de ouvido o sindicato;

m) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

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

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;

d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo nestes casos a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade, salvo acordo das partes, e ainda de posto de trabalho, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do lock-out.

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

Cláusula 26.^a

Cobrança da quotização sindical

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

2- Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quo-

tas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustado de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 27.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

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

2- O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Cláusula 28.^a

Conceitos da infracção disciplinar

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

Cláusula 29.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 30.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

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

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias.

Cláusula 31.^a

Tramitação do processo disciplinar

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

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a sua residência.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que, obrigatoriamente, lhe é fixado na

nota de culpa, o qual nunca poderá ser inferior a 5 dias úteis.

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

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

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 32.^a

Outras regras processuais

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

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, nunca mais de 5 por cada facto, bem como a realização das diligências que requerer que não revistam natureza manifestamente dilatória, tudo devendo ficar a constar do processo.

3- O trabalhador, quando for ouvido, e sê-lo-á sempre que o requerer, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

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

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

Cláusula 33.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1- A preterição ou o preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determinam a nulidade do processo disciplinar, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

Cláusula 34.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1- Iniciado o processo disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

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

Cláusula 35.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3- As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 5 dias.

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

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

Cláusula 36.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contras as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 50.^a;
- d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 37.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 38.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da

cláusula anterior, além da responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador ser indemnizado, nos termos gerais de direito.

Cláusula 39.^a

Registo de sanções disciplinares

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

Cláusula 40.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra o arguido.

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

3- Para efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 41.^a

Execução da sanção

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

CAPÍTULO VI

Da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

- a) Para os serviços administrativos, informática e cobradores, 8 horas diárias e 40 semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para telefonistas, trabalhadores de cinema e trabalhadores de ensino, 8 horas diárias e 40 semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, 40 horas semanais em cinco dias.

2- Durante o período de 1 de maio a 30 de setembro, o período normal de trabalho semanal será cumprido em 5,5 dias, podendo a alteração ser feita sem qualquer autorização dos trabalhadores.

3- No período de 1 de outubro a 30 de abril, o período

normal de trabalho semanal poderá ser exigido em 5,5 dias, se o trabalhador der o seu acordo escrito a tal.

4- Sempre que o horário semanal seja prestado em 5 dias e meio, o trabalhador não pode realizar em cada dia mais de 9 horas e menos de 4 horas de trabalho.

5- Para os trabalhadores que tenham dado o seu acordo individual por escrito antes de 1992 ao horário distribuído por 6 dias de semana, mantém-se o mesmo em vigor.

6- Com o prejuízo do disposto na alínea c) do número 1, o período normal de trabalho semanal é de 42 horas até 30 de setembro de 1997.

Cláusula 43.^a

Regimes de horário de trabalho

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

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

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

3- Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho remetido à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de 10 horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

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

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

Cláusula 44.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 4 horas.

2- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a 2 horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentarão a duração deste.

3- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.

4- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a 6 horas nem inferior a 2; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 42.^a haverá um descanso ao fim de 3 ou 4 horas de trabalho, que não pode ser inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas.

Cláusula 45.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2- Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

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

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

5- Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

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

Cláusula 46.^a

Proibição de alteração de horário

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

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

3- A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

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

5- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao pedido de aprovação oficial.

6- As empresas poderão alterar os horários de trabalho para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 42.^a, porém, o dia completo de descanso não pode ser alterado.

Cláusula 47.^a

Horário parcial

1- Só é permitida a contratação de trabalhadores em regi-

me de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2- Para além das situações referidas no número anterior, as empresas podem contratar a tempo parcial até 10 % do número total dos trabalhadores efectivos da empresa ou um como mínimo.

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

4- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias nem 40 semanais.

Cláusula 48.^a

Trabalho por turnos

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

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

3- Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no número 2, desde que o solicitem expressamente e a entidade patronal considera que da dispensa não advirá qualquer prejuízo.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o qual acolherá o parecer do respectivo sindicato.

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

Cláusula 50.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

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

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio ou nos

cartões de ponto, de modo que permita fácil verificação.

5- Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 180 horas suplementares.

6- O trabalho suplementar prestado nos termos da alínea b) do número 2 não é considerado no cômputo previsto no número anterior.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a entidade patronal enviará no 1.º mês de cada trimestre à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 2 desta cláusula, visada pela comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou em dia feriado e nos casos previstos na alínea b) do número 2 desta cláusula será comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de 48 horas.

9- À entidade patronal que não cumpra as disposições referidas no número 4 cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de prestação de trabalho suplementar são outros ou diferentes que os invocados ou reclamados pela outra parte.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

Cláusula 52.^a

Trabalho nocturno

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

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

3- Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25 %; contudo, os trabalhadores que já trabalhavam na empresa em 1 de maio de 1992 mantêm o direito à remuneração dos 50 % que lhes era devida.

4- Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

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

6- Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

7- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.^a

Cláusula 53.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1- Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 54.^a

Mapas de horário de trabalho

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

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

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

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

5- As alterações só serão válidas depois de registada em livro próprio.

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

Cláusula 55.^a

Local de trabalho - Definição

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

Cláusula 56.^a

Deslocação

1- Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o

trabalhador, pode este ser deslocado para posto ou local de trabalho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado.

2- A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

a) Deslocação acidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado, por período não superior a 1 dia;

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

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

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

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

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

7- É permitida a transferência de trabalhadores num raio de 17,5 Km nas situações em que haja encerramento do estabelecimento ou secção e na organização dos descansos semanais, mas quanto a esta situação somente até 30 de abril de 1993. A empresa garantirá ou pagará aos trabalhadores transferidos os transportes.

Cláusula 57.^a

Deslocação em serviço

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

a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou, quando transportadas em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e de desgaste da viatura;

b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação, no mínimo será pago o valor atribuído para a administração pública.

Cláusula 58.^a

Polivalência de funções

1- Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não

coloquem, em qualquer circunstância numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

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

3- O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de 4 meses (120 dias), o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso das partes.

4- O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 89.^a, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

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

Cláusula 59.^a

Polivalências nos estabelecimentos de pequena dimensão

1- Nos estabelecimentos adiante mencionados é admitida polivalência, por mera solicitação da entidade patronal:

a) Nos estabelecimentos de alojamento: Trabalhadores de portaria e recepção entre si; trabalhadores da copa ou cafetaria com os da cozinha; trabalhadores dos restaurantes para com os de bar; nos estabelecimentos até 25 trabalhadores, da portaria, recepção e escritórios entre si;

b) Nos restaurantes e similares: Trabalhadores da copa com os da cozinha; trabalhadores de balcão e mesas entre si; trabalhadores de restaurante para com os de bar.

2- O disposto nas alíneas do número anterior não prejudica o que se dispõe na cláusula 89.^a

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

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

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

3- Para os telefonistas, trabalhadores de cinema, trabalhadores de ensino, rodoviários, electricistas, metalúrgi-

cos, trabalhadores da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos o descanso semanal é sempre de 2 dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

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

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

Cláusula 61.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido):

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - remuneração horária;

N - número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3- Além disso, nos 3 dias após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de 3 dias poderá ser alargado.

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

Cláusula 62.^a

Ferriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do número 2 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Terça-Feira de Carnaval;

- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3- Excepto nos estabelecimentos de laboração contínua e casinos, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de maio; em relação aos estabelecimentos que se mantenham em laboração, esta será garantida com o máximo de metade do respectivo pessoal.

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

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

Cláusula 63.^a

Funcionamento nos feriados

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

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

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês de antiguidade que completar até 31 de dezembro, não contando para o cálculo do período de férias a sua respectiva duração.

4- Quando o trabalhador seja admitido até 30 de setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, até ao final do ano, se a entidade patronal não lhe conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

Duração de férias

1- O período de férias, independentemente da antiguidade,

é sempre de 22 dias úteis.

2- Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a 1 ano, ainda que contratados a ... quem... têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 66.^a

Escolha da época de férias

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

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

3- A entidade patronal deve elaborar sempre, até 1 de janeiro de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar 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 se desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 67.^a

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, desde que comunicado à entidade patronal.

Cláusula 68.^a

Retribuição das férias

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

2- Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 52.^a, sempre que preste regularmente um mínimo de 4 horas diárias no período considerado nocturno.

3- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição mista ou variável, serão integrados na retribuição das férias $\frac{1}{12}$ das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

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

3- A redução do período de férias, nos termos do número 2 da cláusula 82.^a, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 70.^a

Momento do pagamento

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

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

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida dos serviços médico-sociais e alta respectiva.

2- Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova das situações previstas nos números 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dando-lhe o destino legal.

Cláusula 73.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias

1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por im-

pedimento prolongado do respeitante ao trabalhador, se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, após 90 dias de prestação de trabalho.

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

Cláusula 74.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou, não sendo já possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 75.^a

Noção

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

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a horas.

3- Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 30 minutos que não excedam por mês 90 minutos, as quais não serão consideradas.

Cláusula 76.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intervalados;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 133.^a;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço de-

vido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante 1 dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 77.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

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

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de 8 dias após a data do funeral.

Cláusula 78.^a

Participação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas.

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

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do número 2

da cláusula 76.^a, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 82.^a, as faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de 1 ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 81.^a

Desconto das faltas

1- O tempo de trabalho não realizado que implique perda de remuneração será reduzido a dias de trabalho e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

D = desconto a efectuar;

RM = remuneração mensal;

nd = número de dias completos a descontar, correspondentes a períodos de trabalho efectivamente não realizado.

2- Se na redução do total de ausência e dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times Hnt$$

sendo:

D = desconto a efectuar correspondente às horas remanescentes da redução do total de ausências a dias completos;

RH = remuneração horária;

Hnt = número de horas remanescentes.

Cláusula 82.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de $\frac{1}{3}$ do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 83.^a

Momento a forma de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 84.^a

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 85.^a

Impedimentos prolongados

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

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

3- Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento, ou no caso do contrato a termo se for comunicada ao trabalhador a vontade de o não renovar.

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

presente contrato.

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

Cláusula 86.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 87.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

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

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 88.^a

Conceito

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

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

Cláusula 89.^a

CrITÉRIOS DA FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

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

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

4- Sempre que um trabalhador substitua integralmente ou-

tro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

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

6- Nos estabelecimentos mistos com serviço de snack os empregados de balcão serão equiparados, para efeitos de remuneração, a empregado de snack da correspondente classe profissional (1.ª ou 2.ª) e poderão executar as respectivas funções.

7- Aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de monitor ou encarregado de aprendizagem ou estágio será pago um suplemento de 10 % sobre a sua remuneração mensal enquanto no desempenho das referidas funções.

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

Cláusula 90.^a

Retribuição horária

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

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

sendo:

Rh = remuneração horária normal;

RM = remuneração base normal (remuneração pecuniária mais alimentação);

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 91.^a

Abono para falhas

1- Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 32,00 € enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 92.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

Cláusula 93.^a

Subsídio de Natal

1- Na época de Natal, até ao dia 20 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição.

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

Cláusula 94.^a

Documento a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 95.^a

Partidos

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

Cláusula 96.^a

Objectos perdidos

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico objectos e valores extraviosados 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.

3- Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 97.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes das tabelas salariais do anexo II; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias, as quais, conseqüentemente, acrescerão sempre às remunerações de base devidas aos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Garantia de aumento mínimo

1- É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de janeiro de 2007 nos seguintes termos:

a) 25,00 € para os trabalhadores das empresas de alojamento;

b) 15,00 € para os trabalhadores das empresas da restauração e bebidas com excepção dos níveis I e II;

c) 10,00 € para os trabalhadores enquadrados nos níveis I e II da restauração e bebidas.

2- O aumento referido no número 1 será devido apenas nas situações em que as empresas não tenham procedido a aumentos salariais posteriormente a 31 de julho de 2005.

Cláusula 99.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor mensal de 23,00 € por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer dessas idiomas for o da sua nacionalidade.

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

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

Cláusula 100.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 125.^a, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 50,00 €.

2- Do subsídio referido no número anterior não é dedutível qualquer valor, mesmo tratando-se de estabelecimento que, não servindo ou confeccionando refeições, forneça aos trabalhadores pequeno-almoço ou ceia simples.

CAPÍTULO IX

Serviço extra

Cláusula 101.^a

Definição e normas especiais dos serviços extra

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

2- A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, sempre que possível, fazer o recrutamento através do sindicato.

Cláusula 102.^a

Retribuição mínima dos serviços extra

1- Ao pessoal contratado para os serviços extra serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

– Chefe de mesa 39,00 €

– Chefe de barman 39,00 €

– Chefe de cozinha 39,00 €

– Chefe de pasteleiro 39,00 €

– Primeiro-pasteleiro 35,00 €

– Primeiro-cozinheiro 35,00 €

– Empregado de mesa e bar 34,00 €

– Quaisquer outros profissionais 33,00 €

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho, menores e trabalhador-estudantes

Cláusula 103.^a

Licença por maternidade

1- As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele, mas no caso de nascimento de gémeos aquele período é acrescido de mais 30 dias por cada.

2- Em caso de impedimento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

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

4- Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir nesse período, como se estivesse efectivamente ao serviço.

Cláusula 104.^a

Licença em casos especiais

Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

Cláusula 105.^a

Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho, até 16 horas mensais, para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez.

Cláusula 106.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

1- São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem efectivos ou potenciais para a função genética da mulher.

2- É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez a até 6 meses após o parto tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos ou desempenhar funções que impliquem grande esforço físico.

3- No caso de a trabalhadora desempenhar igualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas transitoriamente outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

Cláusula 107.^a

Assistência aos filhos

Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo, têm direito a:

a) Redução do trabalho diário numa hora para lhes prestar aleitação, ou assistência no caso de deficientes até que completem 1 ano de idade;

b) Dispensa, a seu pedido, até 2 dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo;

c) Fixação de horário de trabalho seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário;

d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou 2 períodos de 6 meses para lhes prestar assistência.

Cláusula 108.^a

Dispensa aquando dos ciclos fisiológicos

Constitui direito específico das mulheres ser dispensadas, aquando dos ciclos fisiológicos, até 2 dias em cada mês.

Cláusula 109.^a

Regime de ausência do trabalho

1- As ausências do trabalho previstas nas cláusulas 103.^a a 108.^a, bem como a redução do horário de trabalho, determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como efectiva prestação de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Determinam apenas perda de retribuição as ausências referidas nas cláusulas 103.^a e 104.^a, bem como a licença prevista na alínea d) do número 1 da cláusula 107.^a

3- Nos casos referidos na cláusula 108.^a, só quando for de 2 dias completos, haverá lugar a retribuição, que corresponderá a 1 dia.

Cláusula 110.^a

Trabalhos de menores

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

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

Cláusula 111.^a

Trabalhadores-estudantes

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

2- Em cada ano lectivo, para efeito de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes, quando o desejarem, gozarão férias, sempre que possível, em simultâneo com as férias escolares.

4- Exceptua-se do disposto no número anterior o caso de empresas que encerrem anualmente 30 dias para férias do pessoal.

5- Qualquer dos direitos referidos nos números anteriores fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança Social e abono de família

Cláusula 112.^a

Contribuições

1- Em matéria de Segurança Social e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva Segurança Social, nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

Cláusula 113.^a

Controlo das contribuições

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

SECÇÃO II

Serviços Sociais e de saúde

Cláusula 114.^a

Higiene e segurança

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

Cláusula 115.^a

Condições de asseio nos locais de trabalho

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

Cláusula 116.^a

Iluminação

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

Cláusula 117.^a

Lavabos

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

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

3- Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, pro-

vidas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 118.^a

Vestiários

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

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

Cláusula 119.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

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

Cláusula 120.^a

Primeiros-socorros

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

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

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

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

5- Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3 % dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores, necessários para o efeito.

Cláusula 121.^a

Infantários

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

Cláusula 122.^a

Sala de convívio

1- Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada

exclusivamente ao seu convívio e recreio.

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

Cláusula 123.^a

Seguro de acidentes de trabalho

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

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

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 124.^a

Princípios do direito a alimentação

Têm direito a alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 125.^a

Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos, incluindo os de bandeja e cafés que sirvam apenas o tradicional serviço de bife, ovos e carnes frias, será substituída pelo subsídio previsto na cláusula 100.^a

Cláusula 126.^a

Refeições que constituem a alimentação

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

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

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

4- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora.

Cláusula 127.^a

Condições básicas da alimentação

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

a) Pequeno-almoço - café com leite ou chá e pão com

manteiga ou doce;

b) Ceia simples - duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, de leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce e café.

Cláusula 128.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 131.^a

Cláusula 129.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

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

2- Assim:

a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;

b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3- De 2 em 2 dias, deve o chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal elaborar e afixar em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4- A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;

b) Não repetir a constituição dos pratos.

5- A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

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

Cláusula 130.^a

Tempo destinado às refeições

1- As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constante do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 131.^a

Valor pecuniário da alimentação

1- Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2- O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional
A - Completa/mês	26,00 €
B - Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	2,00 €
Ceia simples	3,00 €
Almoço, jantar e ceia completa	5,00 €

3- Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

Cláusula 132.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1- Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor, referido no número 2 (tabela A) da cláusula anterior.

2- Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhe é devida qualquer compensação.

Cláusula 133.^a

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

Nos casos referidos na cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 125.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhe seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 131.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 134.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

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

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

Cláusula 135.^a

Garantia do direito ao alojamento

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

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

CAPÍTULO XII

Da actividade sindical

Cláusula 136.^a

Direito à actividade sindical

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

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

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

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

Cláusula 137.^a

Dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

Cláusula 138.^a

Tarefas sindicais

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 137.^a e 141.^a e na alínea c) do número 2 da cláusula 76.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação prevista no número anterior será feita

à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais de 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 139.^a

Identificação dos delegados

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

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

Cláusula 140.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

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

Cláusula 141.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

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

Cláusula 142.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 143.^a

Informação sindical

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

Cláusula 144.^a

Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de $\frac{1}{3}$ ou 50 trabalhadores, ou dos delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerrem depois das 22 horas as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 145.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

Cláusula 146.^a

Atribuições

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

Cláusula 147.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- A comissão sindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

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

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 141.^a

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

Cláusula 148.^a

Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, a suspensão do despedimento será sempre decretada por acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou associação sindical, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delega- do sindical.

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

4- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no número 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

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

6- O disposto nos números 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até 6 meses após o acto eleitoral.

CAPÍTULO XIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 149.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 150.^a

Cessação por mútuo acordo

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

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

3- São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que

o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, excepto se for atribuído ao trabalhador uma importância global,

Cláusula 151.^a

Caducidade

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

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

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

3- A reforma só é relevante, para efeitos de caducidade, a partir do momento da concessão da pensão do trabalhador.

Cláusula 152.^a

Rescisão com justa causa

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

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

3- Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

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

Cláusula 153.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e se-

gurança 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;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 154.^a

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.

Cláusula 155.^a

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 156.^a

Suspensão de despedimentos

1- Quando a entidade patronal decida o despedimento, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente.

2- O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se,

ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

3- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretados ficam sem efeito se o trabalhador a contar da data do despedimento não propuser, no prazo de 30 dias, acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente.

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

Cláusula 157.^a

Efeitos da ilicitude

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

a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição 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 número 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 da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, 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.

Cláusula 158.^a

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

É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa.

Cláusula 159.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

1- Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca, com indicação dos factos que integram a justa causa.

2- Quando o trabalhador torne a iniciativa da rescisão legitimamente justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 157.^a, excepto no caso do número 2 da cláusula 154.^a

Cláusula 160.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

2- O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3- No caso da contratação a termo, o período de aviso prévio será de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha a duração até 6 meses ou mais de 6 meses, respectivamente.

Cláusula 161.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

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

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

3- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

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

5- Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 157.^a, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

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

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 162.^a

Multas

1- Sem prejuízo de sanções mais graves ou outras especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2- Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

3- As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4- Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5- Sem prejuízo de aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada por coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento será a mesma punida com multa de ... e a tentativa com multa de ... a

6- No caso de reincidência, as multas serão elevadas para o dobro.

7- O produto das multas reverterá para a Segurança Social.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 163.^a

Indumentárias

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

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

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

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

Cláusula 164.^a

Atribuição de categorias profissionais

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

Cláusula 165.^a

Manutenção de regalias adquiridas, regulamentação em vigor e favorabilidade global

A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhe sejam atribuídas, mesmo que nesta não estejam expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 166.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 representantes da FESAHT - Federação dos Sindicatos da

Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e 2 representantes da Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

2- Cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a identificação dos respectivos representantes.

3- À comissão paritária compete em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

5- A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

6- As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes, se tomadas por unanimidade.

7- As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

ANEXO I

Níveis de remuneração

Nível XV:

- Director de hotel

Nível XIV:

- Analista de informática
- Assistente de direcção
- Chefe de cozinha
- Director de alojamento
- Director artístico
- Director comercial
- Director de golfe
- Director de produção (food and beeverage)
- Director de serviços (escritórios)
- Director de serviços técnicos
- Subdirector de hotel

Nível XIII:

- Chefe de departamento, de divisão e serviços
- Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos
- Chefe de manutenção de golfe
- Chefe-mestre pasteleiro
- Chefe de pessoal
- Chefe de recepção
- Contabilista
- Desenhador projectista
- Director de pensão
- Director de restaurante e similares
- Encarregado geral (construção civil)
- Técnico industrial
- Técnico construtor civil de grau IV

- Programador de informática
- Topógrafo
- Secretário de golfe
- Subchefe de cozinha
- Supervisor de bares

Nível XII:

- Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção
- Chefe de barman
- Chefe (químicos)
- Chefe de compras/ecónomo
- Chefe de controlo
- Chefe de movimento
- Chefe de mesa
- Chefe de portaria
- Chefe de secção (escritórios)
- Chefe de snack
- Cozinheiro de 1.^a
- Desenhador de publicidade e artes gráficas
- Desenhador com seis ou mais anos
- Encarregado de animação e desportos
- Encarregado de armazém
- Encarregado de construção civil
- Encarregado de electricista
- Encarregado fiscal (construção civil)
- Encarregado de fogueiro
- Encarregado geral de garagem
- Encarregado metalúrgico
- Encarregado de obras (construção civil)
- Encarregado (restaurantes e similares)
- Encarregado de praias e piscinas
- Guarda-livros
- Medidor orçamentista coordenador
- Programador mecanográfico
- Subchefe de recepção
- Técnico construtor civil dos graus II e III
- Tesoureiro

Nível XI:

- Correspondente em línguas estrangeiras
- Governante geral de andares
- Operador de computador
- Secretário(a) de direcção
- Subchefe de mesa
- Pasteleiro de 1.^a

Nível X:

- Cabeleireiro completo
- Cabeleireiro de homens
- Caixa
- Capataz de campo
- Capataz de rega
- Chefe de balcão
- Chefe de bowling
- Chefe de equipa (construção civil)
- Chefe de equipa de electricista
- Chefe de equipa (metalúrgicos)
- Educador de infância coordenador

- Encarregado de pessoal de garagem
- Encarregado de telefones
- Encarregado termal
- Enfermeiro
- Escanção
- Escriturário de 1.^a
- Especialista (químicos)
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras
- Gerente (CIN)
- Medidor orçamentista com mais de seis anos
- Mestre (arraís)
- Monitor de animação e desportos
- Oficial impressor de litografia
- Operador mecanográfico
- Preparador de trabalhos (serviços técnicos)
- Técnico construtor civil de grau I

Nível IX:

- Ajudante de guarda-livros
- Apontador
- Amassador
- Barman/Barmaid de 1.^a
- Bate-chapas de 1.^a
- Cabeleireiro
- Caixeiro de 1.^a
- Calceteiro de 1.^a
- Canalizador de 1.^a
- Carpinteiro em geral de 1.^a
- Carpinteiro de limpos de 1.^a
- Cobrador
- Controlador
- Controlador room-service
- Cortador
- Cozinheiro de 2.^a
- Chefe de cafetaria
- Chefe de gelataria
- Chefe de self-service
- Desenhador entre três e seis anos
- Educador de infância
- Electricista oficial
- Empregado de balcão de 1.^a
- Empregado de consultório
- Empregado de inalações
- Empregado de mesa de 1.^a
- Empregado de secção de fisioterapia
- Encarregado de parque de campismo
- Empregado de snack de 1.^a
- Encarregado de refeitório de pessoal
- Escriturário de 2.^a
- Especializado (químicos)
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
- Entalhador
- Estagiário de impressor de litografia
- Estagiário de operador de computador
- Estofador de 1.^a
- Estucador de 1.^a
- Expedidor de transportes
- Fiel de armazém

- Fogueiro de 1.^a
- Forneiro
- Governanta de andares
- Governanta de rouparia e ou lavandaria
- Ladrilhador de 1.^a
- Merceneiro de 1.^a
- Massagista de terapêutica de recuperação e sauna
- Mecânico de automóveis de 1.^a
- Mecânico de frio e ar condicionado de 1.^a
- Mecânico de 1.^a (madeiras)
- Medidor orçamentista entre três e seis anos
- Motorista
- Motorista (marítimo)
- Operador de máquinas de contabilidade
- Operador de registo de dados
- Pasteleiro de 2.^a
- Pedreiro de 1.^a
- Pintor de 1.^a
- Polidor de mármore de 1.^a
- Polidor de móveis de 1.^a
- Porteiro de 1.^a
- Rádiotécnico
- Recepcionista de 1.^a
- Recepcionista de garagem
- Serralheiro civil de 1.^a
- Serralheiro mecânico de 1.^a
- Soldador de 1.^a
- Telefonista de 1.^a
- Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VIII:

- Arquivista técnico
- Aspirante amassador
- Aspirante forneiro
- Assador-grelhador
- Auxiliar de educação
- Banheiro
- Barman/Barmaid de 2.^a
- Bate-chapas de 2.^a
- Bilheteiro (cinema)
- Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria)
- Cafeteiro
- Caixa de balcão
- Caixeiro de 2.^a
- Calista
- Calceteiro de 2.^a
- Canalizador de 2.^a
- Carpinteiro em geral de 2.^a
- Carpinteiro de limpos de 2.^a
- Carpinteiro de toscos
- Cavista
- Chefe de caddies
- Chefe de copa
- Conferente (comércio)
- Controlador-caixa
- Costureira especializada
- Cozinheiro de 3.^a
- Desenhador até três anos

- Despenseiro
 - Disc-Jockey
 - Educador de infância estagiário
 - Empregada de andares/quartos
 - Empregado de armazém
 - Empregado de balcão de 2.^a
 - Empregado de compras (metalúrgico)
 - Empregado de compras (construção civil e madeiras)
 - Empregado de mesa de 2.^a
 - Empregado de snack de 2.^a
 - Encarregado de jardins
 - Encarregado de limpeza
 - Encarregado de vigilantes
 - Entregador de ferramentas de materiais ou produtos
 - Escriturário de 3.^a
 - Estagiário de operador de máquinas de contabilidade
 - Estagiário de operador mecanográfico
 - Estagiário de operador de registo de dados
 - Esteticista
 - Estofador de 2.^a
 - Estucador de 2.^a
 - Fiel
 - Fiscal
 - Florista
 - Fogueiro de 2.^a
 - Ladrilhador de 2.^a
 - Maquinista de força motriz
 - Marcador de jogos
 - Marceneiro de 2.^a
 - Marinheiro
 - Massagista de estética
 - Mecânico de 2.^a (madeiras)
 - Mecânico de automóveis de 2.^a
 - Mecânico de ar frio e ar condicionado de 2.^a
 - Medidor orçamentista até três anos
 - Nadador-salvador
 - Oficial barbeiro
 - Operador de chefe de zona
 - Operador de máquinas auxiliares
 - Operário polivalente
 - Pedreiro de 2.^a
 - Pintor de 2.^a
 - Polidor de mármore de 2.^a
 - Polidor de móveis de 2.^a
 - Porteiro de 2.^a
 - Praticante cabeleireiro
 - Preparador-embalador (AA)
 - Pré-oficial electricista
 - Projeccionista (espectáculos)
 - Recepcionista de golfe
 - Recepcionista de 2.^a
 - Semiespecializado (químicos)
 - Serralheiro civil de 2.^a
 - Serralheiro mecânico de 2.^a
 - Soldador de 2.^a
 - Telefonista de 2.^a
 - Tratador-conservador de piscinas
 - Trintanário com três ou mais anos
 - Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a
 - Vigilante de crianças com funções pedagógicas
- Nível VII:
- Ajudante de cabeleireiro
 - Ajudante de despenseiro/cavista
 - Ajudante de electricista
 - Ajudante de motorista
 - Ajudante de projeccionista
 - Bagageiro com três ou mais anos
 - Banheiro de termas
 - Bilheteiro
 - Buvete
 - Caixa de 3.^a
 - Duchista
 - Empregado de gelados
 - Empregado de mesa/balcão de self-service
 - Engomador-controlador
 - Estagiário de cozinheiro do 4.º ano
 - Fogueiro de 3.^a
 - Guarda de acampamento turístico
 - Guarda florestal
 - Guarda de parque de campismo
 - Jardineiro
 - Lavador garagem
 - Lubrificador
 - Manipulador/ajudante de padaria
 - Meio-oficial de barbeiro
 - Operador de máquinas de golfe
 - Oficial de rega
 - Servente de cargas e descargas
 - Servente de secção técnica de manutenção e conservação
- Nível VI:
- Abastecedor de carburantes
 - Arrumador (cinema)
 - Ascensorista com mais de 18 anos
 - Bagageiro até três anos
 - Caddie com 18 ou mais anos
 - Caixa-ajudante
 - Costureira
 - Copeiro com mais de 20 anos
 - Dactilógrafo do 2.º ano
 - Empregado de balneários
 - Empregado de limpeza
 - Empregado de refeitório
 - Engomador
 - Engraxador
 - Estagiário de cozinheiro do 3.º ano
 - Estagiário de escriturário do 2.º ano
 - Estagiário de pasteleiro do 3.º ano

- Manicura
- Lavador
- Operador heliográfico do 2.º ano
- Peão
- Pedicura
- Porteiro de serviço
- Porteiro (restaurantes, cafés e similares)
- Praticante da construção civil do 3.º ano
- Roupeiro
- Tractorista
- Vigilante

Nível V:

- Chegador do 3.º ano
- Copeiro até 20 anos
- Dactilógrafo do 1.º ano
- Estagiário de barman/barmaid do 2.º ano
- Estagiário de cozinheiro do 2.º ano
- Estagiário escriturário do 1.º ano
- Estagiário de pasteleiro do 2.º ano
- Estagiário de recepcionista do 2.º ano
- Guarda de garagem
- Guarda de lavabos
- Guarda de vestiário
- Mandarete com 18 ou mais anos
- Moço de terra
- Operador heliográfico do 1.º ano
- Praticante da construção civil do 2.º ano
- Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano

Nível IV:

- Estagiário de barman/barmaid do 1.º ano
- Estagiário de cafeteiro (um ano)
- Estagiário de cavista (um ano)
- Estagiário de controlador (um ano)
- Estagiário de controlador-caixa (seis meses)
- Estagiário de cozinheiro do 1.º ano
- Estagiário de despenseiro (um ano)
- Estagiário de empregado de balcão (um ano)
- Estagiário de empregado de mesa (um ano)
- Estagiário de empregado de snack (um ano)
- Estagiário de pasteleiro do 1.º ano
- Estagiário de recepcionista do 1.º ano
- Estagiário de porteiro (um ano)
- Praticante de armazém
- Praticante de caixeiro
- Praticante da construção civil do 1.º ano
- Praticante de metalúrgico

Nível III:

- Aprendiz de barman/barmaid com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 2.º e 3.º anos

- Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos
- Chegador do 2.º ano

Nível II:

- Aprendiz de barman/barmaid com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de barman/barmaid com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz da construção civil com menos 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de 1.º ano
- Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de snack com 18 anos ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de self-service com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de padaria
- Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de sec. técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano (electromecânico e metalúrgico)
- Chegador do 1.º ano

Nível I:

- Aprendiz de barman/barmaid com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano

- Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos
- Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de self-service com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de snack com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano (electromecânica e metalúrgico)
- Ascensorista até 18 anos
- Caddie com menos de 18 anos
- Mandarete com menos de 18 anos

ANEXO II

Tabelas de remuneração pecuniárias de base mínimas, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B	C	D
XV	1 319,00	1 298,00	1 155,00	1 155,00
XIV	1 236,00	1 221,00	1 080,00	1 080,00
XIII	1 018,00	1 007,00	908,00	908,00
XII	926,00	920,00	838,00	838,00
XI	889,00	875,00	794,00	794,00
X	873,00	856,00	766,00	766,00
IX	787,00	775,00	698,00	698,00
VIII	698,00	691,00	623,00	623,00
VII	654,00	646,00	600,00	600,00
VI	605,00	600,00	591,00	591,00

V	583,00	583,00	586,00	586,00
IV	580,00	580,00	580,00	580,00
III	580,00	580,00	580,00	580,00
II	464,00	464,00	464,00	464,00
I	464,00	464,00	464,00	464,00

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B
XIV	1 158,00	886,00
XIII	953,00	723,00
XII	865,00	662,00
XI	826,00	632,00
X	795,00	610,00
IX	728,00	605,00
VIII	647,00	600,00
VII	600,00	590,00
VI	590,00	585,00
V	580,00	580,00
IV	580,00	580,00
III	580,00	580,00
II	464,00	464,00
I	464,00	464,00

C) Notas às tabelas dos pontos A) e B)

1- Aos trabalhadores administrativos e de fabrico de pasteleria dos estabelecimentos e empresas integrados no grupo B aplica-se a tabela do grupo C.

2- Se o trabalhador classificado como operário polyvalente tiver a categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões de serviços técnicos e de manutenção nas unidades hoteleiras, será enquadrada no nível dos oficiais de 1.ª e remunerado como tal.

3- Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de dezembro, as retribuições dos trabalhadores que executem tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20 %.

4- Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e similares e de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude da classificação turística mais elevada, não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela do ponto A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados

em qualquer unidade hoteleira se a entidade patronal o vier aplicando.

ANEXO III

Admissão, carreira profissional e condições específicas

I- Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria

1- Para o serviço de andares, bares e salões de dança a idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e controlo as habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

3- São condições preferenciais de admissão:

a) A posse de diploma de escolas profissionais averbada na carteira profissional;

b) A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;

c) A posse de carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2- As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso de especialidade em escola oficial não poderão ser admitidos para categorias inferiores à de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas

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

2- As habilitações literárias mínimas exigidas são o 6.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

E) Trabalhadores metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso de especialidade de escola oficial não poderão ser admitidos para categorias profissionais inferiores a oficial de 2.^a

F) Trabalhadores de garagens

1- A idade mínima de ingresso na categoria profissional de vendedor de carburantes é de 18 anos.

2- A idade mínima de ingresso na categoria profissional de guarda de garagem é de 21 anos,

G) Trabalhadores do comércio e armazém

1- A idade mínima de admissão será:

a) Para os trabalhadores de armazéns que não comercializem os produtos 18 anos;

b) Para os trabalhadores dos estabelecimentos e armazéns que comercializam directamente os produtos 16 anos.

H) Trabalhadores técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os referidos da alínea e):

a) Curso de formação industrial ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia, radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência no 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea a).

2- Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

a) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão I, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do número 1;

b) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão II, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do número 1.

3- As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores de qualquer das categorias profissionais dos técnicos de desenho constantes deste contrato, ainda que sem habilitações escolares referidas no número 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4- A habilitação mínima e a idade mínima exigíveis para ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 18 anos.

I) Enfermeiros

Apenas podem ser admitidos os profissionais de enfermagem que sejam titulares de carta de enfermeiro (Decreto-Lei n.º 401/76, de 20 de maio), ou do diploma respectivo registado na Direcção-Geral da Saúde e da respectiva carteira profissional ou documento comprovativo da que a requereu.

J) Técnicos construtores civis

1- Para a admissão na categoria de técnico construtor civil os candidatos devem estar habilitados com o diploma do

curso de mestrança de construtor civil e com carteira profissional.

2- Os técnicos construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria do grau I se tiverem menos de um ano de experiência profissional.

II- Aprendizagem - Duração e regulamentação

1- A aprendizagem terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

A) Hotelaria

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos de idade		Com 18 ou mais anos de idade	
	I		II	
	Duração	Períodos	Duração	Períodos
Cozinheiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Pasteleiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Recepcionista	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Barman/barmaid	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Cavista	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Controlador	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Porteiro	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de mesa	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de snack	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de balcão	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Cafeteiro	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Controlador-caixa	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de sel-service	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de roupa/lavandaria	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de andares/quartos	-	-	6 meses	6 meses

B) Electricista - a duração da aprendizagem é de dois anos; porém, terminará:

a) Logo que o trabalhador tenha completado 18 anos de idade e desde que tenha pelo menos 6 meses de aprendizagem;

b) Logo que o trabalhador conclua com aproveitamento o curso de especialidade em escola oficial.

C) Metalúrgicos - a duração dos períodos de aprendizagem será de um ou dois anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com mais ou menos de 18 anos, respectivamente.

D) Construção civil:

a) A duração dos períodos de aprendizagem será de 3 ou

2 anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com menos ou com 18 ou mais anos, respectivamente;

b) Não haverá período de aprendizagem para a categoria profissional de calceteiro.

2- Os trabalhadores da alínea A), «Hotelaria», sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 1 ano, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na coluna II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3- Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5- O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

7- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8- Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio ou de tirocínio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou tirocínio ou na categoria profissional respectiva nos restantes casos.

III- Estágio e tirocínio - Duração e regulamentação

O estágio ou tirocínio existirá nos casos e terá a duração estabelecida nos pontos seguintes:

A) Trabalhadores de hotelaria

Categorias	Duração	Períodos
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Recepcionista	Um ano	1.º ano 2.º ano
Barman/Barmaid	Dois anos	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro	Um ano	Um ano
Cavista	Um ano	Um ano
Controlador	Um ano	Um ano
Porteiro	Um ano	Um ano
Empregado de mesa	Um ano	Um ano

Empregado de snack	Um ano	Um ano
Empregado de balcão	Um ano	Um ano
Cafeteiro	Um ano	Um ano
Controlador-caixa	Seis meses	Seis meses

B) Administrativos e de informática

O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

O estágio para escriturário terá a duração máxima de 2 anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

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

C) Metalúrgicos

O período de tirocínio dos praticantes é de 2 anos.

D) Fogueiros

O período de tirocínio terá a duração de 3 anos.

E) Trabalhadores da construção civil e madeiras

O período de tirocínio é de 3 anos.

F) Trabalhadores de comércio

O período de tirocínio será de 2 anos; porém, termina logo que o trabalhador complete 18 anos de idade e tenha pelo menos 6 meses de tirocínio.

G) Técnicos de desenho

A duração do tirocínio será a seguinte:

a) Seis meses para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alíneas c) e d);

b) Um ano para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea b);

c) Dois anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea a);

d) Três anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea e).

Neste caso, porém, decorridos 6 meses após a conclusão de um dos cursos indicados na alínea b), considera-se terminado o período de tirocínio.

H) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

1- O período de tirocínio não poderá ser inferior a 1 ano nem superior a 4 anos.

2- Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressará automaticamente no 1.º grau da categoria profissional respectiva, salvo parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, emitido pelo profissio-

nal sob cuja orientação e ordens estagiou, ou se tal ingresso estiver condicionado à realização de exame profissional pelo regulamento da carteira profissional.

3- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos da promoção automática, 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.

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

5- 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.

6- 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.

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

8- O tempo de estágio ou de tirocínio em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

9- Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de estágio ou tirocínio que o trabalhador já realizou, com indicação da profissão ou profissões em que se verificar.

10- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo ou de tirocínio.

11- Em qualquer caso ou profissão, os estagiários ou praticantes que terminem com aproveitamento curso de formação ou aperfeiçoamento da respectiva especialidade em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com a promoção imediata ao 1.º grau da categoria respectiva.

12- Nenhum trabalhador munido de carteira profissional ou habilitado com o curso profissional de correspondente categoria poderá ser classificado como aprendiz, estagiário ou praticante, salvo se houver procedido com dolo, caso em que o contrato deixará de produzir quaisquer efeitos.

Haverá sempre dolo, se a data de emissão da carteira profissional for anterior à da celebração do contrato de trabalho, ou com ela coincidente, e caso o trabalhador não tiver revelado, no momento de admissão, tal circunstância.

IV- Acesso - Normas específicas

A) Hotelaria

1- O mandarete com mais de 18 anos de idade e 2 anos de

serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do período correspondente de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

2- Logo que completem o período de estágio ou tirocínio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram, salvo as excepções previstas neste contrato.

B) Trabalhadores administrativos

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

4- Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem 3 anos de trabalho naquelas categorias.

C) Trabalhadores electricistas

5- Os profissionais electricistas classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial ascenderão à categoria imediatamente superior logo que tenham completado 3 anos de trabalho na categoria:

a) O disposto neste número só será aplicável aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato, mantendo-se para os demais o regime de acesso automático ao fim de 2 anos.

D) Telefonistas

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

7- Os trabalhadores metalúrgicos de 2.ª classe ascenderão à 1.ª logo que completem anos de trabalho na classe.

F) Trabalhadores de comércio

8- O caixeiro-ajudante ascenderá a caixeiro de 3.ª logo que complete 2 anos de trabalho na categoria.

9- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem 3 anos de trabalho na categoria.

G) Trabalhadores da construção civil e madeiras

10- Os profissionais de construção civil e madeiras de 2.ª classe ascenderão a 1.ª logo que completem 3 anos na classe.

H) Barbeiros e cabeleireiros

11- O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de 1 ano de prática e aprovação no exame profissional respectivo.

I) Construtores civis

12- O tempo máximo de permanência dos profissionais construtores civis no grau I será de 3 anos.

13- Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenhem.

14- Ao profissional construtor civil que execute funções correspondentes a diversos graus será atribuído o grau superior.

V- Outras condições específicas

Motoristas ajudantes

1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3- Os encarregados com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Trabalhadores electricistas

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

2- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior técnica e legalmente habilitado.

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

Construtores civis

1- A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida ou assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

2- O trabalhador construtor civil terá sempre o direito de recusar ou fazer cumprir ordens, de executar trabalhos que sejam contrários à boa ética profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas da construção que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentos e legislação em vigor.

Trabalhadores em salas de cinema

Nos cinemas considera-se para todos os efeitos que cada sessão tem uma duração mínima de 4 horas.

ANEXO IV

A- Quadro de densidades especiais

Nos hotéis e albergarias com mais de 60 quartos as secções são obrigatoriamente separadas e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja pelo menos um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção.

B- Densidades mínimas de profissões hoteleiras

Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, serão observadas as seguintes densidades mínimas:

1- Recepção

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

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

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

2- Controlo

2.1- Havendo secção de controlo com 5 ou controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

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

3- Portaria

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

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

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

4- Andares

4.1- Nos estabelecimentos com 10 ou mais empregados de quarto, um será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2- Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 10 empregados de quarto.

4.3- Nos estabelecimentos onde haja 5 ou mais governan-

tes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

5- Mesas

5.1- Nos estabelecimentos com 5 profissionais de mesa, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de mesa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Empregado de 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4
Empregado de 2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	5	5	5

5.2- Havendo mais de 10 profissionais, para os que excederem este número, observar-se-á a mesma proporção; porém a categoria de chefe de mesa será substituída pela de subchefe de mesa.

6- Bares

6.1- Nos bares até 10 barmen, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

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

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

7- Balcão

7.1- Na secção de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de balcão	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Empregado de balcão de 1. ^a	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	6

7.2- Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

8- Snack

8.1- Nos snacks observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de snack	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Empregado de snack de 1. ^a	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Empregado de snack de 2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	6

8.2- Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

9- Cozinha

9.1- O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

9.2- Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

9.3- Densidades especiais mínimas na cozinha:

a) Nas unidades e complexos hoteleiros onde o serviço de cozinha esteja organizado em partidas, nelas haverá obrigatoriamente as seguintes densidades:

Partidas	Primeiro-cozinheiro	Segundo-cozinheiro	Terceiro-cozinheiro	Estagiário ou aprendiz
Molheiro (saucier)	1	---	1	1
Peixes e sopas (entremetier)	---	1	1	1
Guarda-comidas (garde-mangés)	1	---	2	1

b) Quando existirem mais partidas, estas terão obrigatoriamente a seguinte densidade mínima:

Cozinheiro de 1.^a ou 2.^a - 1;

Cozinheiro de 3.^a - 1;

Estagiário ou aprendiz - 1.

10- Pastelaria (restaurantes e similares):

10.1- O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

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

10.3- Nas pequenas fábricas de pastelaria até 3 profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

11- Pastelaria (hotéis e similares)

11.1- O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

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

11.3- Nos hotéis e similares de hotéis não é permitida a categoria de terceiro-pasteleiro.

12- Economato

12.1- Nos economatos com 8 ou mais trabalhadores um será obrigatoriamente classificado como ecónomo.

13- Cafeteria

13.1- Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

14- Copa

14.1- Nas copas onde haja 6 ou mais copeiros, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

15- Telefones:

15.1- Nos estabelecimentos com 5 ou mais telefonistas, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones.

C - Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1- Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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- Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3- O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a 1, no caso de o número desses ser inferior a 4.

4- Nos escritórios com 5 ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5- Nos escritórios com 10 ou mais trabalhadores administrativos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6- Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de um director de serviços.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviços constituídos é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

Metalúrgicos

1- Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão.

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2- Havendo mais de 10 metalúrgicos da mesma profissão, seguir-se-ão as mesmas profissões.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no número 1.

4- Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5- Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

6- O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50 % do total de oficiais metalúrgicos,

Fogoeiros

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

Electricistas

1- Quadro de densidades mínimas de trabalhadores electricistas:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ajudante	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2

2- Havendo mais de 10 profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no número 1.

4- Nos estabelecimentos com mais de 3 oficiais electricistas, pelo menos 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5- Nos estabelecimentos que tiverem ao seu serviço 5 ou mais oficiais, pelo menos 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

6- O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais e pré-oficiais electricistas.

Comércio

1- Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

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

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

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

d) O número de praticantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros;

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder o de terceiros-caixeiros.

2- Armazéns:

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

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

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

Construção civil e madeiras

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

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

Trabalhadores de cinema

No serviço de sala até 100 lugares terá de haver no mínimo 1 fiscal e 4 arrumadores por cada 100 lugares a mais, mais um arrumador.

ANEXO V

Quadros, níveis de remuneração e de qualificação e definição técnica das categorias profissionais

As categorias profissionais constantes deste anexo estão referidas a certa espécie de secção, serviço ou estabelecimento e não poderão existir senão nessas secções, serviços ou estabelecimentos.

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1- Direcção		
1. Director de hotel	XV	1
2. Assistente de direcção	XIV	1
3. Director de alojamento	XIV	1
4. Director comercial	XIV	1
5. Director de produção	XIV	1
6. Subdirector de hotel	XIV	1
7. Director de restaurantes e similares	XIII	1
8. Chefe de pessoal	XIII	2.2
9. Director de pensão	XIII	2.2
10. Encarregado (restaurantes e similares)	XII	2.2
2- Recepção		
1. Chefe de recepção	XIII	2.2
2. Subchefe de recepção	XII	3
3. Recepcionista de 1.ª	IX	4.2
4. Recepcionista de 2.ª	VIII	5.3
5. Recepcionista estagiário do 2.º ano	V	A.3
6. Recepcionista estagiário do 1.º ano	IV	A.3
7. Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10. Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
3- Controlo		
1. Chefe de secção de controlo	XII	T.2
2. Controlador(a)	IX	5.3
3. Controlador-caixa	VIII	5.3
4. Controlador estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Controlador-caixa estagiário (seis meses)	IV	A.3
6. Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
7. Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
8. Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
9. Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
10. Controlador-caixa aprendiz com mais de 18 anos (seis meses)	II	A.4
11. Controlador-caixa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
4- Portaria		
1. Chefe de portaria	XII	2.2
2. Porteiro de 1.ª	IX	4.2
3. Porteiro de 2.ª	VIII	5.3
4. Trintanário com 3 ou mais anos de função	VIII	6.2
5. Trintanário até 3 anos de função	VII	6.2

6. Bagageiro com 3 ou mais anos de função	VII	6.2
7. Bagageiro até 3 anos de função	VI	6.2
8. Porteiro de serviço	VI	6.2
9. Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2
10. Ascensorista com 18 ou mais anos	VI	6.2
11. Guarda de vestiário	V	7.2
12. Mandarete com 18 ou mais anos	V	6.2
13. Porteiro estagiário	IV	A.3
14. Porteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
15. Porteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
16. Ascensorista até 18 anos	I	A.4
17. Mandarete com menos de 18 anos	I	A.4
5- Andares		
1. Governante geral de andares	XI	2.2
2. Governante de andares	IX	3
3. Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
4. Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
6- Mesas		
1. Chefe de mesa	XII	2.2
2. Subchefe de mesa	XI	3
3. Escanção	X	4.2
4. Empregado de mesa de 1.ª	IX	4.2
5. Empregado de mesa de 2.ª	VIII	5.3
6. Marcador de jogos	VIII	6.2
7. Empregado de mesa estagiário (um ano)	IV	A.3
8. Empregado de mesa aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
9. Empregado de mesa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
7- Bar		
1. Supervisor de bares	XIII	2.2
2. Chefe de barman	XII	2.2
3. Barman/barmaid de 1.ª	IX	4.2
4. Barman/barmaid de 2.ª	VIII	5.3
5. Barman/barmaid estagiário do 2.º ano	V	
6. Barman/barmaid estagiário do 1.º ano	IV	A.3
7. Barman/barmaid aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Barman/barmaid aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Barman/barmaid aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10. Barman/barmaid aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
8- Balcão		
1. Chefe de balcão	X	3
2. Empregado de balcão de 1.ª	IX	5.3

3. Empregado de balcão de 2. ^a	VIII	5.3
4. Empregado de balcão estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Empregado de balcão aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
6. Empregado de balcão aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
9- Snack-bar		
1. Chefe de snack	XII	3
2. Empregado de snack de 1. ^a	IX	5.3
3. Empregado de snack de 2. ^a	VIII	5.3
4. Empregado de snack estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Empregado de snack aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
6. Empregado de snack aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.3
10- Self-service		
1. Chefe de self-service	IX	3
2. Empregado de mesa/balcão de self-service	VII	5.3
3. Empregado de mesa/balcão de self-service aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
4. Empregado de mesa /balcão de self-service aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
11- Cozinha		
1. Chefe de cozinha	XIV	2.2
2. Subchefe de cozinha	XIII	3
3. Cozinheiro de 1. ^a	XII	4.2
4. Cozinheiro de 2. ^a	IX	4.2
5. Cozinheiro de 3. ^a	VIII	5.3
6. Cozinheiro estagiário do 4.º ano	VII	A.3
7. Cozinheiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3
8. Cozinheiro estagiário do 2.º ano	V	A.3
9. Cozinheiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3
10. Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
11. Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
12. Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
13. Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
14. Cortador	IX	5.3
15. Assador-grelhador	VIII	5.3
12- Pastelaria		
1. Chefe/mestre pasteleiro	XIII	2.2
2. Pasteleiro de 1. ^a	XI	4.2
3. Pasteleiro de 2. ^a	IX	4.2
4. Pasteleiro de 3. ^a (só restaurantes e similares como fabrico)	IX	4.2
5. Pasteleiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3
6. Pasteleiro estagiário do 2.º ano	V	A.3

7. Pasteleiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3
8. Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
9. Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
10. Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
11. Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
13- Economato		
1. Chefe de compras/ecónomo	XII	2.2
2. Despenseiro	VIII	5.3
3. Cavista	VIII	5.3
4. Despenseiro estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Cavista estagiário (um ano)	IV	A.3
6. Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
7. Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
10. Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
11. Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
12. Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
13. Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
14. Ajudante de despenseiro/cavista	VII	6.2
14- Cafeteria		
1. Chefe de cafeteria	IX	3
2. Cafeteiro	VIII	5.3
3. Cafeteiro estagiário (um ano)	IV	A.3
4. Cafeteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
5. Cafeteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
15- Copa		
1. Chefe de copa	VIII	3
2. Copeiro com 2 ou mais anos de função	VI	6.2
3. Copeiro até 2 anos da função	V	6.2
16- Rouparia e ou Lavandaria		
1. Governante de rouparia e ou lavandaria	IX	3
2. Costureira especializada	VIII	5.3
3. Engomador-controlador	VII	5.3
4. Costureira	VI	6.2
5. Engomador	VI	6.2
6. Lavador	VI	6.2
7. Roupeiro	VI	6.2
8. Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
9. Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com menos de 18 anos (seis meses)	I	A.4

17- Limpeza		
1. Encarregado de limpeza	VIII	3
2. Empregado de limpeza	VI	6.2
3. Guarda de lavabos	V	7.2
18- Room-service		
1. Controlador de room-service	IX	4.2
19- Gelataria		
1. Chefe de gelataria	IX	3
2. Empregado de gelados	VII	5.3
20- Refeitório		
1. Encarregado de refeitório	IX	3
2. Empregado de refeitório	VI	6.2
21 - Vigilância		
1. Encarregado de vigilantes	VIII	3
2. Vigilante	VI	6
22- Termas		
1. Encarregado termal	X	3
2. Empregado de consultório	IX	5.4
3. Empregado de inalações	IX	5.4
4. Empregado de secção de fisioterapia	IX	5.4
5. Banheiro de termas	VII	5.4
6. Buvete	VII	6.1
7. Duchista	VII	6.1
23- Golfe		
1. Director de golfe	XIV	1
2. Secretário de golfe	XIII	2.2
3. Chefe de manutenção de golfe	XIII	3
4. Capataz de campo	X	4.1
5. Capataz de rega	X	4.1
6. Operador-chefe de zona	VIII	6.1
7. Recepcionista de golfe	VIII	6.1
8. Chefe de caddies	VIII	3
9. Oficial de rega	VII	6.1
10. Operador de máquinas de golfe	VII	6.1
11. Caddie com 18 ou mais anos	VI	6.1
12. Peão	VI	7.1
13. Caddie com menos de 18 anos	I	A.4
24- Praias e piscinas		

1. Encarregado de praias e piscinas	XII	3
2. Banheiro	VIII	5.4
3. Nadador-salvador	VIII	5.4
4. Tratador – conservador de piscinas	VIII	6.1
5. Bilheteiro	VII	6.1
6. Empregado de balneários	VI	7.1
7. Moço de terra	V	7.1
25- Bowling		
1. Chefe de bowling	X	3
26- Animação e desportos		
1. Director artístico	XIV	1
2. Encarregado de animação e desportos	XII	3
3. Monitor de animação e desportos	X	5.4
4. Disc-Jockey	VIII	5.4
5. Tratador de cavalos	VII	6.1
27- Parques de campismo		
1. Encarregado de parquet de campismo	IX	3
2. Guarda de parque de campismo	VII	6.1
3. Guarda de acompanhamento turístico	VII	6.1
28- Jardins		
1. Encarregado de jardins	VIII	3
2. Jardineiro	VII	5.4
29- Arranjos florais		
1. Florista	VIII	5.4
30- Florestas		
1. Guarda-florestal	VII	5.4
31- Categorias sem enquadramento específico		
1. Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	VII	6.1
2. Vigilante de jogos	VII	6.1
3. Tractorista	VI	6.1
4. Engraxador	VI	7.1
32- Telefones		
1. Encarregado de telefones	X	3
2. Telefonista de 1.ª	IX	5.4
3. Telefonista de 2.ª	VIII	6.1
33- Cinema		
1. Gerente	X	3

2. Projeccionista	VIII	5.4
3. Fiel	VIII	5.4
4. Fiscal	VIII	5.4
5. Bilheteiro	VIII	6.1
6. Ajudante de projeccionista	VII	6.1
7. Arrumador	VI	7.1
34- Administrativos		
1. Director de serviços	XIV	2.2
2. Chefe de departamento, de divisão ou de serviços	XIII	2.1
3. Contabilista	XIII	2.1
4. Chefe de secção	XII	2.1
5. Tesoureiro	XII	2.1
6. Guarda livros	XII	2.1
7. Secretário de direcção	XI	4.1
8. Correspondente em línguas estrangeiras	XI	4.1
9. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	X	5.1
10. Caixa	X	5.1
11. Escriturário de 1.ª	X	5.1
12. Escriturário de 2.ª	IX	5.1
13. Ajudante de guarda-livros	IX	5.1
14. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	IX	5.1
15. Operador de telex	IX	5.1
16. Cobrador	IX	5.1
17. Operador de máquinas de contabilidade	IX	5.1
18. Escriturário de 3.ª	VIII	6.1
19. Operador de máquinas auxiliares	VIII	6.1
20. Operador de máquinas de contabilidade estagiário	VIII	A.1
21. Dactilógrafo do 2.º ano	VI	6.1
22. Escriturário estagiário do 2.º ano	VI	A.1
23. Dactilógrafo do 1.º ano	V	6.1
24. Escriturário estagiário do 1.º ano	V	A.1
35- Informática		
1. Analista de informática	XIV	1
2. Programador de informática	XIII	2.1
3. Programador mecanográfico	XII	4.1
4. Operador de computador	XI	4.1
5. Operador mecanográfico	X	5.1
6. Operador de registo de dados	IX	5.1
7. Operador de computador estagiário	IX	A.1
8. Operador mecanográfico estagiário	VIII	A.1
9. Operador de registo de dados estagiário	VIII	A.1
36- Serviços técnicos de manutenção		
A) Categorias sem enquadramento específico		

1. Director de serviços técnicos	XIV	1
2. Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos	XIII	2.2
3. Preparador de trabalho(a)	X	4.1
4. Apontador(a)	IX	5.4
5. Operário polivalente(a)	VIII	5.4
6. Servente(a)	VII	7.2
B) Construção civil e madeiras		
7. Encarregado geral	XIII	2.2
8. Encarregado fiscal(a)	XII	3
9. Encarregado de obras(a)	XII	3
10. Encarregado(a)	XII	3
11. Chefe de equipa(a)	X	3
12. Carpinteiro de limpos de 1.ª (a)	IX	5.4
13. Estucador de 1.ª (a)	IX	5.4
14. Ladrilhador de 1.ª (a)	IX	5.4
15. Pedreiro de 1.ª(a)	IX	5.4
16. Pintor de 1.ª (a)	IX	5.4
17. Polidor de mármore de 1.ª (a)	IX	5.4
18. Carpinteiro em geral de 1.ª (a)	IX	5.4
19. Calceteiro de 1.ª (a)	IX	5.4
20. Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (a)	IX	5.4
21. Entalhador (a)	IX	5.4
22. Estofador (a)	IX	5.4
23. Marceneiro de 1.ª (a)	IX	5.4
24. Mecânico de madeiras de 1.ª (a)	IX	5.4
25. Polidor de móveis de 1.ª (a)	IX	5.4
26. Carpinteiro de limpos de 2.ª (a)	VIII	6.1
27. Estucador de 2.ª (a)	VIII	6.1
28. Ladrilhador de 2.ª (a)	VIII	6.1
29. Pedreiro de 2.ª	VIII	6.1
30. Pintor de 2.ª	VIII	6.1
31. Polidor de mármore de 2.ª (a)	VIII	6.1
32. Carpinteiro em geral de 2.ª (a)	VIII	6.1
33. Calceteiro de 2.ª (a)	VIII	6.1
34. Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (a)	VIII	6.1
35. Estofador de 2.ª (a)	VIII	6.1
36. Merceneiro de 2.ª (a)	VIII	6.1
37. Mecânico de madeiras de 2.ª (a)	VIII	6.1
38. Polidor de móveis de 2.ª (a)	VIII	6.1
39. Carpinteiro de toscos (a)	VIII	6.1
40. Praticante de construção civil do 3.º ano	VI	A.3
41. Praticante de construção civil do 2.º ano	V	A.3
42. Praticante de construção civil do 1.º ano	IV	A.3
43. Aprendiz de construção civil com 18 ou mais anos do 2.º e 3.º anos	III	A.4
	II	A.4

44. Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1.º ano	I	A.4
45. Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos		
C) Metalúrgicos		
46. Encarregado (a)	XII	3
47. Chefe de equipa (a)	XII	3
48. Bate-chapas de 1.ª (a)	IX	5.4
49. Canalizador de 1.ª (a)	IX	5.4
50. Mecânico de automóveis de 1.ª (a)	IX	5.4
51. Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª (a)	IX	5.4
52. Pintor de 1.ª (a)	IX	5.4
53. Serralheiro civil de 1.ª (a)	IX	5.4
54. Serralheiro mecânico de 1.ª (a)	IX	5.4
55. Soldador de 1.ª (a)	IX	5.4
56. Bate-chapas de 2.ª (a)	VIII	6.1
57. Canalizador de 2.ª (a)	VIII	6.1
58. Mecânico de automóveis de 2.ª (a)	VIII	6.1
59. Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª (a)	VIII	6.1
60. Pintor de 2.ª (a)	VIII	6.1
61. Serralheiro civil de 2.ª (a)	VIII	6.1
62. Serralheiro mecânico de 2.ª (a)	VIII	6.1
63. Soldador de 2.ª (a)	VIII	6.1
64. Empregado de compras (a)	VIII	6.1
65. Entregador de ferramentas, materiais e produtos (a)	VIII	6.1
66. Maquinista de força motriz (a)	VIII	6.1
67. Praticante (de todas as especialidades)	IV	A.3
68. Aprendiz (de todas as especialidades) com 18 ou mais anos	III	A.4
69. Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
70. Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
D) Electricistas		
71. Encarregado electricista (a)	XII	3
72. Chefe de equipa de electricista (a)	X	3
73. Radiotécnico	XII	4.1
74. Oficial electricista (a)	IX	5.4
75. Pré-oficial electricista (a)	VIII	6.1
76. Ajudante electricista (a)	VIII	6.1
77. Aprendiz de electricista com mais de 18 anos	III	A.4
78. Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
79. Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
E) Fogueiros		
80. Encarregado de fogueiro (a)	XII	3
81. Fogueiro de 1.ª (a)	IX	5.4

82. Fogueiro de 2. ^a (a)	VIII	5.4
83. Fogueiro de 3. ^a (a)	VII	6.1
84. Chegador do 3.º ano	V	A.4
85. Chegador do 2.º ano	III	A.4
86. Chegador do 1.º ano	II	A.4
F) Técnicos construtores civis		
87. Técnico de construtor civil do grau IV	XIII	4.1
88. Técnico de construtor civil do grau III	XII	4.1
89. Técnico de construtor civil do grau II	XII	4.1
90. Técnico de construtor civil do grau I	X	4.1
38- Serviços complementares e de apoio		
A) Transportes e garagem		
1. Encarregado de geral de garagem (a)	XII	3
2. Chefe de movimento (a)	XII	3
3. Encarregado de pessoal de garagem (a)	X	3
4. Expedidor de transportes	IX	5.4
5. Motorista	IX	5.4
6. Recepcionista de garagem	IX	5.4
7. Lubrificador (a)	VII	6.1
8. Ajudante de motorista (a)	VII	7.1
9. Lavador-garagista	VII	6.1
10. Servente de cargas e descargas	VII	7.1
11. Abastecedor de carburantes	VI	6.1
12. Guarda de garagens	V	7.1
B) Técnicos de desenho		
13. Técnico industrial	XIII	2.2
14. Desenhador projectista	XIII	2.2
15. Medidor-orçamentista-coordenador	XII	2.2
16. Assistente operacional	XII	2.2
17. Desenhador de publicidade e artes gráficas	XII	4.1
18. Desenhador com 6 ou mais anos de função	XII	4.1
19. Medidor-orçamentista com 6 ou mais anos de função	X	4.1
20. Desenhador entre 3 e 6 anos de função	IX	5.4
21. Medidor-orçamentista entre 3 e 6 anos de função	IX	5.4
22. Desenhador até 3 anos de função	VIII	5.4
23. Medidor-orçamentista até 3 anos de função	VIII	5.4
24. Arquivista técnico	VIII	6.1
25. Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano	VII	A.3
26. Operador heliográfico do 2.º ano	VI	6.1
27. Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano	V	A.3
28. Operador heliográfico do 1.º ano	V	6.1
C) Comércio (balcão)		

29. Caixeiro-encarregado	XII	3
30. Caixeiro-chefe de secção	XII	3
31. Caixeiro de 1.ª	IX	5.2
32. Caixeiro de 2.ª	VIII	5.2
33. Caixa de balcão	VIII	5.2
34. Caixeiro de 3.ª	VII	6.1
35. Caixeiro-ajudante	VI	6.1
36. Caixeiro praticante	IV	A.2
D) Comércio (armazém)		
37. Encarregado de armazém	XII	3
38. Fiel de armazém	IX	5.2
39. Conferente	VIII	6.1
40. Empregado de armazém	VIII	6.1
41. Praticante de armazém	IV	A.2
E) Barbeiros e cabeleireiros		
42. Cabeleireiro completo	X	4.1
43. Cabeleireiro de homens	X	4.1
44. Cabeleireiro	IX	5.4
45. Oficial barbeiro	VIII	6.1
46. Meio-oficial de barbeiro	VII	6.1
47. Praticante de cabeleireiro	VIII	6.1
48. Ajudante de cabeleireiro	VII	7.1
F) Estética e sauna		
49. Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IX	5.4
50. Massagista de estética	VIII	5.4
51. Esteticista	VIII	5.4
52. Calista	VIII	6.1
53. Manicure	VI	6.1
54. Pedicure	VI	6.1
G) Gráficos		
55. Oficial impressor de litografia	X	5.4
56. Estagiário de impressor de litografia	IX	A.3
H) Limpezas químicas e desinfecções		
57. Chefe	XII	3
58. Especialista	X	5.4
59. Especializado	IX	5.4
60. Semiespecializado	VIII	6.1
I) Panificadores		
61. Amassador	IX	5.4
62. Forneiro	IX	5.4

63. Aspirante amassador	VIII	A.3
64. Aspirante forneiro	VIII	A.3
65. Manipulador-ajudante de padaria	VII	6.1
66. Aprendiz de padaria	II	A.4
J) Marítimos		
67. Mestre (arraís)	X	3
68. Motorista marítimo	IX	5.4
69. Marinheiro	IX	5.4
70. Vigia	VI	6.1
L) Enfermagem		
71. Enfermeiro	X	4.1
M) Ensino e creche		
72. Educador de infância coordenador	X	3
73. Educador de infância	IX	4.1
74. Auxiliar de educação	VIII	5.4
75. Educador de infância estagiário	VIII	A.3
76. Vigilante de crianças com funções pedagógicas	VIII	5.4
N) Topógrafos		
77. Topógrafos	XIII	4.1

(a) Os trabalhadores das categorias profissionais assinaladas que em 1 de outubro de 1978 já prestavam serviço nas empresas serão remuneradas pelo nível de remuneração imediatamente superior ao indicado no presente anexo e constante do anexo da tabela salarial.

1- Direcção

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

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

Director comercial - é o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de

desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

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

direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

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

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

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

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

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

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 supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesa e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2- Recepção

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

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

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

Recepcionista de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o recepcionista de 1.ª executando trabalho da recepção.

3. Controlo

Chefe de secção de controlo - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - é o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - é o trabalhador que emite as contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4- Portaria

Chefe de portaria - é o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.ª - é o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal de portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos, dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente, quando solicitado: despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório, destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.ª - é o trabalhador que colabora com o por-

teiro de 1.ª executando trabalhos de portaria.

Trintanário (com mais de 3 e até 3 anos) - é o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro (com mais de 3 e até 3 anos) - é o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios e outros 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.

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

Ascensorista (até 18 e com 18 ou mais anos de idade) - é o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

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

Mandarete (com mais de 18 e com menos de 18 anos de idade) - é o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5- Andares

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

Governante de andares - é o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes;

atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

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

6- Mesas

Chefe de mesa - é o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços; nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

Escanção - é o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos

de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que este pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, providência, data da colheita e gradação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

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

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

7- Bar

Supervisor de bares - é o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector

de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas falhas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente os artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de «barman» - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

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

«Barman/Barmaid» de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o barman de 1.ª executando trabalhos de bar. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8- Balcão

Chefe de balcão - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.ª - é o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de balcão de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.ª executando trabalhos de balcão.

9- Snack-bar

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

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

Empregado de snack de 2.ª - é o trabalhador que colabora com o empregado de snack de 1.ª na execução das suas funções.

10- Self-service

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

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

11- Cozinha

Chefe de cozinha - é o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável

vel pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Cozinheiro de 1.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 garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador - é o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

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

12- Pastelaria

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

Pasteleiro de 1.ª - é o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

13- Economato

Chefe de compras/ecónomo - é o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla

e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas 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 mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - é o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

14- Cafeteria

Chefe de cafeteria - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

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

15- Copa

Chefe de copa - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

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

16- Rouparia e ou lavandaria

Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria) - é o trabalhador que assegura a gestão integral das lavandarias de funcionamento industrial; elabora os programas de funcionamento dos equipamentos automáticos; aconselha a direcção sobre a qualidade dos tecidos a adquirir, realizando para tanto análises laboratoriais, aconselha sobre os produtos de lavagem e tratamento de roupas a adquirir e define a mais correcta utilização. Tem de conhecer os equipamentos

específicos de lavandaria para aconselhar sobre aquisição e orientar a manutenção. Controla diariamente a água para estabelecer a quantidade de detergente a utilizar. Elabora periodicamente relatórios sobre os custos de produção. Pode exercer cumulativamente a gestão da rouparia.

Governante de rouparia 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 ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro especializado - é o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte e confecção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

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

Costureira - é a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

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

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

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

17- Limpeza

Encarregado de limpeza - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

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

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

18- Room-service

Controlador de «room-service» - é o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao room-service, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla

e regista diariamente as receitas no room-service. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não houve trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

19- Gelataria

Chefe de gelataria - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

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

20- Refeitórios

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

Empregado de refeitório (pessoal) - é o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21- Vigilância

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

Vigilante - é o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

22- Termas

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

Empregado de consultório - é o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas,

conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações - é o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia - é o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal - é o trabalhador que prepara banhos de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

Bivete - é o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista - é o trabalhador que executa operações de duchas.

23- Golfe

Director de golfe - é o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector das relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

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

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

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

Capataz de rega - é o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

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

Recepcionista de golfe - é o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; pode ocupar-se dos serviços de loja do jogador.

Chefe de «caddies» - é o trabalhador que orienta os serviços de caddies, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo

todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega - 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 e com menos de 18 anos) - é o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá conhecer as regas do golfe.

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

24- Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas - é o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da actividade da secção. É também responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

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 áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial, 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. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

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

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

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

25- Bowling

Chefe de «bowling» - é o trabalhador que coordena e executa o serviço de bowling. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode representá-la quando nessa função seja investido; assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento; organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

26- 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 desse 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 reportório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

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

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

«Disk-Jockey» - é o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

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

27- Parque 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 de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e institui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda do parque de campismo - é o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

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

28- Jardins

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

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

29- Arranjos florais

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

30- Florestas

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.

31- Categorias sem enquadramento específico

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

Vigilante de jogos - é o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tractorista - é o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados a fim de realizar determinadas operações, como lavrar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

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

Estagiário (secções hoteleiras) - é o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras) - é o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

32- Telefones

Encarregado de telefones - é o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço dos telefones.

Telefonista (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que opera o equi-

pamento 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.

33- Cinema

Gerente - é o trabalhador que tem a seu cargo a direcção cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Projeccionista - é o trabalhador que assegura o serviço de cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento e a conservação do material à sua responsabilidade.

Fiel - é o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como a recepção e devolução dos filmes; trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos e faz depósitos e levantamentos bancários.

Fiscal - é o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e o representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros da autoridade policial.

Bilheteiro - é o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda dos bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de projeccionista - é o trabalhador que auxilia o projeccionista no exercício das respectivas funções.

Arrumador - é o trabalhador que indica os lugares aos espectadores; faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

34- Escritórios

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

Chefe de departamento de divisão ou de serviços - é o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento

das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - é o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

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

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

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

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

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

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - 1- é o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Ajudante de guarda-livros - é o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e

com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - é o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipio, dactilografar papéis matrizes (stencil) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Cobrador - é o trabalhador que efectua fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade - é o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos de cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares - é o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencil e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos) - é o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário (do 1.º e 2.º anos) - é o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

35- Informática

Analista de informática - é o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

Programador de informática - é o trabalhador que es-

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

Programador mecanográfico - é o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de 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 cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador mecanográfico - é o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados - é o trabalhador que recebe vários dados estatísticos ou outros a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registos em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que

utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Estagiário - é o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

36- Serviços técnicos e manutenção

a) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos - é o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - é o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Preparador de trabalho - é o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estabelece modos operatórios e técnicas a utilizar tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamento e ferramentas, definindo os materiais a utilizar.

Apontador - é o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

Operário polivalente - é o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Servente - é o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

b) Construção civil e madeiras

Encarregado geral - é o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal - é o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras - é o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado - é o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Chefe de equipa - é o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Soldador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Empregado de compras - é o trabalhador que recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - é o trabalhador que, nos armazéns com ferramenteira, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz - é o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades) - é o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades) - é o trabalhador que, sob orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

c) Electricistas

Encarregado electricista - é o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricistas - é o trabalhador electri-

cista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Radiotécnico - é o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

Electricista oficial - é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - é o trabalhador que coadjuva os oficiais e coopera com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de electricista - é o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista - é o trabalhador que, sob a orientação de profissionais, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na respectiva carreira profissional.

Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos, podendo executar trabalhos de pedreiro.

Pedreiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Polidor de mármore (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Pintor (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Calceteiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

Trolha ou pedreiro de acabamentos (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Entalhador - é o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que procede predo-

minantemente à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofadas.

Marceneiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação de móveis.

Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeiras, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Carpinteiro de toscos - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

Praticante da construção civil (1.º, 2.º e 3.º anos) - é o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz da construção civil - é o trabalhador menor de 18 anos de idade que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

d) Metalúrgicos

Encarregado - é o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

Chefe de equipa - é o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico-auto (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que monta, afina, conduz e repara sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

e) Fogueiros

Fogueiro-encarregado - é o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - é o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.º, 2.º e 3.º anos) - é o trabalhador, também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

f) Técnicos construtores civis

Técnico construtor civil do grau IV - é o trabalhador que executa as tarefas fundamentais de âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê, fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objecto, de prioridade e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Técnico de construtor civil do grau III - é o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico de construtor civil do grau II - é o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor civil do grau I - é o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

37- Serviços complementares de apoio

a) Transportes e garagens

Encarregado geral de garagem - é o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Chefe de movimento - é o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Encarregado de pessoal de garagem - é o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Motorista (pesados ou ligeiros) - é o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis de acordo com as especificações, verifica o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga, das mercadorias, e certificar-se previamente do acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas. Os veículos pesados terão obrigatoriamente um ajudante de motorista.

Recepcionista de garagem - é o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagem, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador - é o trabalhador que procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis; desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Ajudante de motorista - é o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

Lavador garagista - é o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer pelo sistema manual quer por meio de máquinas, desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhes está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Servente de cargas e descargas - é o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes aos serviços utentes

dos transportes.

Abastecedor de carburantes - é o trabalhador que fornece carburantes a todos os demais produtos ligados à actividade nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas e da área por elas ocupada. Presta assistência aos clientes, nomeadamente verificando o óleo, água e pressão dos pneus.

Guarda de garagem - é o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

b) Técnicos de desenho

Técnico industrial - é o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalo-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista - é o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às secções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas e planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração; responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorren-

tes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Medidor orçamentista-coordenador - é o trabalhador que coordena a elaboração completa de mediações e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamento de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Desenhador publicitário e de artes gráficas - é o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade, exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, montas, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador - é o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessárias para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Medidor orçamentista - é o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Arquivista técnico - é o trabalhador que arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceder também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à recuperação de documentos.

Operador heliográfico - é o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD - é o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso

nas categorias de TD, imediatamente superior, a partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

c) Comércio (balcão)

Caixeiro - encarregado - é o trabalhador que 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 e retoma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão - é o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante - é o trabalhador que se prepara para ascender a terceiro-caixeiro, terminando o período de aprendizagem.

Caixeiro-praticante - é o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

d) 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 a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - é o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenagem e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente - é o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém - é o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceder à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém - é o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

e) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo - é o trabalhador que executa pen-

teados de arte, penteados históricos e aplicações de posições.

Cabeleireiro de homens - é o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro - é o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro - é o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça,

Meio oficial barbeiro - é o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro - é o trabalhador que executa o corte de cabelo mis-en-plis, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro - é o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

f) Estética e sauna

Massagista terapêutico de recuperação e sauna - é o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infra-vermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldades, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Massagistas de estética - é o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - é o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista - é o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja unhas.

Manicura - é o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

f) Gráficos

Oficial impressor de litografia - é o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotoligada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia - é o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

h) Limpezas químicas e desinfecções

Chefia - é o trabalhador que orienta um grupo de traba-

lhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista - é o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado - é o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado - é o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

i) Panificadores

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

Forneiro - é o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

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

Aspirante-forneiro - é o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

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

Aprendiz de padaria - é o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

j) Marítimos

Mestre (arrais) - é o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente, governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito de modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou terceiros.

Marinheiro - é o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo

mestre (arrais), nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Motorista marítimo - é o trabalhador responsável pela condução e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação e a cuja tripulação pertence.

Vigia - é o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação pertence.

l) 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 a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores 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; responsabilizando-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.

m) Ensino e creches

Educador de infância-coordenador - é o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância - é o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação - é o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade da classe.

Educador de infância estagiário - é o trabalhador habilitado com curso específico que desempenha as funções inerentes à profissão sob a orientação de um educador de infância.

Vigilante de crianças com funções pedagógicas - é o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário, podendo considerar-se funções pedagógicas a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

n) Topógrafos

Topógrafo - é o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que realiza o trabalho necessário à elaboração topográfica, com apoio na rede principal por meio de figuras simples, com compensação expedita (triangulação, quadriláteros) por intersecção analítica ou gráfica, por irradiação ou ainda por poligonação (fechada e compensada), com base de todos os trabalhos de levantamento topográficos clássicos, fotograméticos, hidrográficos, cadastrais e de prospecção gastológica, os quais também executa. Efectua nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidade da obra efectuada a partir de desenhos de projectos e sempre com base em elementos elaborados por si. Faz a observância de deslocamentos de obra com pequenas tolerâncias.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA:

Daniel José de Sousa do Adro, membro da direcção.

José Alberto de Sousa Gião, membro da direcção.

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

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

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

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Depositado em 19 de julho de 2018, a fl. 63 do livro n.º 12, com o n.º 147/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicatos outorgantes, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro.

2- O presente ACT abrange 6 cooperativas, num total de 289 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Este ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O presente ACT vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser incluído, nos termos legais, após o decurso de 20 meses.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que exercem nas categorias ou graus constantes do anexo I.

2- A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas cooperativas de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3- É vedado às cooperativas atribuir designações diferentes às categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 4.^a

Condições e regras de admissão

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Idade não inferior a 16 anos;

- Escolaridade mínima imposta por lei.
- 2- As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato ou aos primeiros 90 dias se a cooperativa tiver 20 ou menos trabalhadores.

2- Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até seis meses.

4- Para o pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental poderá ser alargado até 240 dias.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela cooperativa no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias profissionais divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse mesmo escalão e de acordo com o anexo II.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 9.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Executar com zelo e diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;
- e) Cumprir e fazer cumprir normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a cooperativa, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processo de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria de produtividade.

Cláusula 11.^a

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;
- d) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Facilitar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;
- g) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de Segurança Social o exercício normal dos seus cargos;

h) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal o solicitem por escrito e enviar as importâncias da quotização sindical ao respectivo sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

- a) Não cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- j) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente para que o trabalhador rescinda o seu contrato;
- k) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, sem prejuízo da laboração da cooperativa.

Cláusula 13.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 64.^a, salvo se a cooperativa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A cooperativa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência desde que ultrapasse o raio de 5 km.

4- Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, o trabalhador terá de aceitar

desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação a fixar entre as partes.

Cláusula 14.^a

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Exercício dos direitos sindicais e o exercício da actividade sindical em cada cooperativa agrícola e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

Cláusula 15.^a

Quotização sindical

1- As cooperativas obrigam-se a enviar ao sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhados dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das cooperativas.

Cláusula 16.^a

Adesão individual do trabalhador ao presente ACT

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB a quem não se aplica o presente acordo colectivo de trabalho e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito à cooperativa agrícola onde trabalham:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 da cláusula 2.^a;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este ACT, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do presente acordo colectivo de trabalho.

3- O valor da participação referida no número anterior será fixado e comunicado às cooperativas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB no final de cada negociação de revisão.

4- As contribuições previstas no número anterior serão entregues pela cooperativa respectiva, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à cooperativa estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

3- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo quando a cooperativa pratique a adaptabilidade do horário de trabalho prevista nos números 6 e 7 da cláusula 20.^a, situação em que o trabalhador não deverá prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4- Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção, ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargado de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 20.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula, entende-se por:

a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixas;

b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

d) «Horário de turnos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

2- Excetuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12 horas.

3- Para efeitos do número anterior, a cooperativa elaborará uma escala rotativa que coloque todos os trabalhadores

em igualdade de circunstâncias no que concerne ao trabalho prestado aos sábados, salvo quanto àqueles trabalhadores de escritório que, pela prática da cooperativa, exerçam nesta data o horário de trabalho exclusivamente de segunda-feira a sexta-feira.

4- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial todos os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

5- A duração do período normal de trabalho diário será de oito horas.

6- O limite fixado no número anterior poderá ser elevado em duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar 45 horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

7- A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 18 semanas em cada ano civil.

8- O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separadas entre si por um intervalo mínimo de um mês.

9- Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

10- A utilização por parte da cooperativa do disposto nos números 6 e 7 implica, nomeadamente:

a) Prioridade pelas exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e, na ausência destes, informar os sindicatos representativos dos trabalhadores, respeitando o prazo previsto na alínea c);

c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;

d) Comunicar à ACT - Agência para as Condições de Trabalho a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;

e) Afixar na cooperativa, em lugar visível, os mapas de horário de trabalho com indicação do início, termo e intervalos, antes da sua entrada em vigor;

f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;

g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto;

h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos números 6 e 7 conferem ao trabalhador o direito a uma compensação económica.

13- Não estão sujeitos ao disposto nos números 6 e 7 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

14- Durante o período previsto no número 7, a cooperativa só deverá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a sua viabilidade devidamente fundamentados.

Cláusula 22.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas cooperativas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da cooperativa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da cooperativa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a cooperativa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 hora por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da cooperativa respectiva quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a cooperativa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afectar o regular funcionamento da cooperativa respectiva.

A cooperativa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A cooperativa respectiva deve comunicar ao trabalhador, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a cooperativa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efectuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efectuada até ao final do 1.º semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efectuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a três horas de prestação de trabalho normal por dia.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2- A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

3- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses e os menores.

4- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 2 horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de 200 horas anuais.

5- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 50 horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

6- Os limites referidos nos números 4 e 5 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

7- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar, sendo esta considerada como trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada dos seguintes modos:

a) 50 % se prestado em tempo diurno;

b) 75 % se prestado em tempo nocturno até às 24 horas;

c) 100 % se prestado a partir das 0 horas.

2- As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem remuneradas de acordo com o disposto no número anterior.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o número 1 da cláusula 38.^a

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

1- O trabalho por turnos só será autorizado quando as cooperativas fundamentarem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses manifestados pelos trabalhadores, para que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13 % da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %.

4- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

5- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um período de trinta minutos por dia para refeição, o qual será considerado como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da continuação da laboração.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todos as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2- Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

N = número de horas de trabalho normal médio semanal.

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a cooperativa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria

superior, o trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 32.^a

Incapacidade parcial permanente

1- Ao trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da cooperativa será assegurada uma remuneração que, adicionada à pensão que judicialmente lhe estiver fixada pela incapacidade, seja igual à efectivamente auferida pelo trabalhador na data do acidente ou declaração de doença.

2- A cooperativa colocará o trabalhador referido no número anterior em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3- O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente vier a desempenhar.

4- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a Caixa de Seguros de Doenças Profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 33.^a

Folha de pagamento

1- As cooperativas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Segurança Social;

b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;

c) Diuturnidades e subsídios de almoço;

d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2- No acto do pagamento as cooperativas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à cooperativa.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 20 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5- Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2016, será acrescida uma diuturnidade no valor de 23,25 €, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no número 1.

5- A todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas, não se aplica o disposto nos números anteriores da presente cláusula.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 18,25 €, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 3,35 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao

horário de trabalho completo.

7- Os trabalhadores que, por força dos números 2 e 3 da cláusula 20.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

8- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

1- Entende-se por local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2- Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

1- A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor: Almoço ou jantar - 8,50 €.

2- O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de 2,10 €.

3- O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de 2,80 €.

4- O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

5- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6- As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7- Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,36 sobre o preço de um litro de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

2- O trabalhador que preste serviço ao domingo, por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da

sua retribuição diária normal.

3- Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso.

4- A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

5- Sempre que possível, a cooperativa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

6- As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

Cláusula 41.^a

Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago com o acréscimo de 50 % da retribuição normal.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias, em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

Cláusula 43.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

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

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

7- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

8- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

9- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

10- Os trabalhadores abrangidos 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.

Cláusula 44.^a

Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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 correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 42.^a os tra-

balhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 46.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- 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 cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Faltas

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

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimen-

to do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da legislação em vigor;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação em vigor;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do seu filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 49.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no número 4 da cláusula 32.^a;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano.

3- Nos termos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa com a antecedência

mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

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

4- As cooperativas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para o comunicação das respectivas faltas a fim de a entidade empregadora poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

3- O disposto no número 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 caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 55.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela cooperativa de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparecimento no prazo.

3- A cooperativa que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na cooperativa.

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a cooperativa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Iguualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato desde que observe o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 59.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

c) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

d) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

e) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

f) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 59.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

do-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

- b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- c) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- d) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento colectivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- e) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- f) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 59.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigos 351.º a 380.º modalidades de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento colectivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigos 400.º a 403.º Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 60.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

CAPÍTULO X

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 61.^a

Proteção da maternidade e da paternidade - Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

10- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

11- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

12- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º do CT, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

13- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

14- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica

da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

15- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

16- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 62.^a

Assistência a menor com deficiência

1- A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2- O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adoção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 63.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensas de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 64.^a

Tempo de trabalho

1- Ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos poderá vir a ser reconhecido o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, mediante acordo entre as partes.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências da regularidade da aleitação.

Cláusula 65.^a

Trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula 61.^a deste CCT.

Cláusula 66.^a

Trabalho no período noturno

1- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 67.^a

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adotado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador pode facultar a sua participação em ações de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 68.^a

Trabalho de menores

1- O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspeção médica pelo menos uma vez por ano.

3- O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

4- É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 69.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3- Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;

b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 70.^a

Objectivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 71.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três

meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 73.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 74.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º: Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação das Cooperativas Agrícolas outorgantes do presente ACT;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede das Cooperativas Agrícolas outorgantes do presente ACT ou na do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 76.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 77.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 79.^a

Informação e consulta

1- As Cooperativas Agrícolas outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outorgantes deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 80.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 81.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 82.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis - É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Agente técnico agrícola:

De grau I - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação;

De grau II - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa;

De grau III - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior;

De grau IV - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser res-

ponsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe foram determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva com os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador sem funções de chefia mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar administrativo - É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

Bate-chapas - É o(a) trabalhador(a) que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa -as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-encarregado - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Canalizador - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Colhedor de amostras - É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista - É o(a) trabalhador(a) 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 cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da cooperativa desde que não

colidam com as de outra categoria profissional.

Contrastador - É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Director de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado(a) de cantina - É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de vulgarizador - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado geral - É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Estagiário (serviços administrativos) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função.

Estagiário (colhedor de amostras) - É o(a) trabalhador(a) que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário (vulgarizador) - É o(a) trabalhador(a) que estagia para vulgarizador.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda ou porteiro - É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos

relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Gerente - É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador artificial - É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Mecânico auto - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de máquinas agrícolas - É o(a) trabalhador(a) que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de supermercados - É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador de talho ou peixaria em supermercados - É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

Operário não diferenciado - É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Paquete - É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro-trolha - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de conservação e de construção civil.

Pintor de construção civil - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura de construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis - É o(a) trabalhador(a) que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou os seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e dá tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de armazém - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Prospector de vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Sapador florestal - É o trabalhador que previne incêndios

e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

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

Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de construção civil - É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de armazém - É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico administrativo - É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico auxiliar de pecuária - É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitantes à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; execu-

ta as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

De grau I - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

I) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, 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 disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

II) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

III) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

II) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III - Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

II) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

II) Chefiar, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

III) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Vendedor - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha,

conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão será:

a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio - 16 anos;

b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas - 18 anos;

c) Para cobradores - 21 anos.

II - Habilitações literárias mínimas:

a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio e trabalhadores de armazém - o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Para as restantes profissões - o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III - Dotações mínimas:

1- Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2- Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;

A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3- Profissionais de supermercados:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de

supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III - Promoções:

1- Os profissionais de 3.º e 2.º escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

3- Trabalhadores administrativos:

3.1- Condições de admissão:

3.1.2- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

3.1.3- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é 18 anos.

3.1.4- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3.1.5- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anterior o trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

3.1.6- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2- Acessos:

3.2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

3.2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3.2.3- Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

B) Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis:

I- Admissão: A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

II- Promoção:

1- O licenciado ou bacharel é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas:

I - Admissão: A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II- Promoção:

1- O agente técnico agrícola é admitido no grau I;

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores lacticínios:

I - Admissão: A idade mínima de admissão é 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro: A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III - Promoções:

1- Os profissionais de 3.º e 2.º escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos:

1- São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

2- A idade mínima de admissão é 16 anos;

3- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem;

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

5- Quando cessar o contrato de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento,

referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

6- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

7- O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

8- Os profissionais de 3.ª e 2.ª ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria.

F) Trabalhadores electricistas:

I - Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade;

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de serviço na categoria;

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de serviço na categoria;

4- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais, nos cursos de electricidade ou de montador electricista e ainda com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro electricista da marinha de grande guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Emprego e Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

II - Quadro de densidades: Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

1- As cooperativas que tiverem ao seu serviço mais de cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

2- Sempre que a cooperativa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas no número anterior.

III - Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;

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 carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

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

G) Trabalhadores rodoviários e de garagem:

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é 16 anos, excepto para as categorias de abastecedor de combustíveis e ajudante de motorista, que será 18 anos, e de motorista, que será 21 anos;

2- Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional;

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

H) Trabalhadores de construção civil:

I - Admissão:

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

2- As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas;

3- Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de obra os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

II - Aprendizagem:

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional;

2- A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente;

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente no 1.º e 2.º ano de aprendizagem.

III - Promoção: Os oficiais de 3.ª e 2.ª ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

I) Trabalhadores agrícolas

I - Admissão:

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal Em vigor desde 1 de janeiro de 2018
1	Gerente	940,00 €
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	870,00 €
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	800,00 €

4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Sapador florestal Técnico licenciado ou bacharel do grau II	713,00 €		
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico administrativo Técnico licenciado ou bacharel do grau I	644,00 €		
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Fiel de armazém Operador de supermercado de 1.ª Operador de talho e/ou peixaria de 1.ª Primeiro-caixeiro Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	625,00 €		
7	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 1.ª Encarregado de transportes Mecânico auto de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de supermercado de 2.ª Operador de talho e/ou peixaria de 2.ª Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1.ª Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1.ª Vulgarizador de 1.ª	598,00 €		
8	Abastecedor de combustíveis Analista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Caixeiro de 3.ª Canalizador de 2.ª Distribuidor Embalador Inseminador artificial Mecânico auto de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Oficial electricista até três anos Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador de supermercado de 3.ª Operador de talho e/ou peixaria de 3.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2.ª	588,00 €		
9	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 3.ª Conferente Mecânico auto de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Pedreiro-trolha de 1.ª Pintor de Construção civil de 1.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3.ª Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3.ª	586,00 €		
10	Abastecedor de combustíveis de 1.ª Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2.ª Pintor de Construção Civil de 2.ª Vulgarizador de 3.ª	584,00€		
11	Abastecedor de combustíveis de 2.ª Ajudante de motorista Auxiliar administrativo Pedreiro-trolha de 3.ª Pintor de construção civil de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano	582,00 €		

12	Ajudante de electricista do 2.º ano Abastecedor de combustíveis de 3.ª Contínuo Empregado de cantina Estagiário (serviços administrativos) Estagiário (colhedor de amostras) Estagiário (vulgarizador) Guarda ou porteiro Operário não diferenciado Pacote Praticante Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém Servente de construção civil Servente de limpeza Trabalhador agrícola	580,00 €
----	--	----------

Lisboa, 25 de maio de 2018.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL:

Carlos Manuel Jesus Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, CRL:

Carlos Manuel Jesus Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, CRL:

Carlos Manuel Jesus Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, CRL:

Carlos Manuel Jesus Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, CRL:

Carlos Manuel Jesus Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, CRL:

Joaquim Gil, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT):

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 19 de julho de 2018, a fl. 63 do livro n.º 12, com o n.º 146/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Revisão global

Preâmbulo

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Portugal Telecom e a Portugal Telecom Data Center, SA, e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 11 de julho de 2018, o presente acordo de revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016.

O presente acordo obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Portugal Telecom e a Portugal Telecom Data Center, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 11 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Portugal Telecom e a Portugal Telecom Data Center, SA, adiante designadas de entidade empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do

mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3.^a

Comissão paritária

É criada uma comissão paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Direitos e garantias fundamentais

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;

c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;

d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;

e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;

f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;

g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;

h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;

i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;

j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;

l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;

n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respetiva atividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;

o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.

2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;

b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;

c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudi-

cá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;

d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;

e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;

f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se considerar mais favorável;

i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferroadaptadas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização;

j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;

e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;

f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da

linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;

h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;

i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;

j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;

k) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;

l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;

m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;

n) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;

o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;

p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 8.^a

Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa reeçar prejuízos que, supostamente, não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabe-

lecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Sem prejuízo das competências definidas para a comissão paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Igualdade e não discriminação

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Proteção na parentalidade

1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.

2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com eventual regime idêntico que venha a ser previsto na lei:

a) O pai tem direito a uma licença parental, de gozo obrigatório, de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento, no caso de não haver amamentação;

d) Dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

4- No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Sem prejuízo de outras modalidades de licença parental complementar previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses e desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

CAPÍTULO V

Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional

SECÇÃO I

Definições, enquadramento e atividades profissionais

Cláusula 13.^a

Definições

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

a) Carreira - percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;

b) Categoria profissional - conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;

c) Nível de desenvolvimento - situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;

d) Área funcional - agrupamento funcional, caracterizado

pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;

e) Progressão - processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;

f) Promoção - processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;

g) Reorientação de carreira - passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;

h) Competências - conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;

i) Função - conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;

j) Requisitos de evolução profissional - condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 14.^a

Enquadramento profissional

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.

2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 5 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 15.^a

Atividade profissional e especificidade funcional

1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.

2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.

3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

4- A entidade empregadora pode, fundamentadamente e quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Desenvolvimento profissional

1- A entidade empregadora proporcionará as condições e

meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.

2- O trabalhador corresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.

3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:

a) Conduz:

i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;

ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.

b) Implica que:

i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;

ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

ii) Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;

iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.

4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 17.^a

Progressão

1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

Cláusula 18.^a

CrITÉRIOS para progresso

1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.

2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 19.^a

Promoção

1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:

a) Superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;

b) Resolução de problemas de maior nível de complexidade;

c) Maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.^a

CrITÉRIOS para promoção

1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.

2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.^a

Reorientação de carreira

1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:

a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando

proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;

b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.

3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 22.^a

Formação

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;

b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da participação nas despesas e concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações

de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

SECÇÃO IV

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 23.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

Cláusula 24.^a

Condições gerais e específicas de admissão

1- O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;
- b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2- Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3- Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;

c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Retribuição mensal;
- c) Duração semanal do trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Dispensa de período experimental, se a houver;
- f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.^a

Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2- Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.

4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

SECÇÃO V

Cargos de direção e chefia Comissões de serviço

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.

2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.^a

Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.^a

Substituição

1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15

dias úteis, confere direito a um aumento de 5 % da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituto não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

SECÇÃO VI

Cedência ocasional

Cláusula 30.^a

Regime

1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5- A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.

6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7- O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores com comprovada capacidade de trabalho reduzida, que resulte designadamente de idade, de doença ou acidente, condições de trabalho adequadas, nomeadamente a adaptação de horário e de posto de trabalho e disponibilizando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.

3- Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transfe-

rência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27.^a, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

SECÇÃO I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.

2- As transferências podem efetuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3- A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5- A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 35.^a

Transferência de local de trabalho por acordo

1- A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) Por iniciativa da entidade empregadora;
- b) A pedido do trabalhador;
- c) A pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.^a

Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3- Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho,

por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4- Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.

5- Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.

7- As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência, e de 30 dias, nas restantes situações, salvo:

a) em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.

8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da trans-

ferência, salvo:

a) em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10- Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.^a

Efetivação de transferência

As transferências efetivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2- Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;

b) Local de trabalho - o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade noutros locais;

c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para comparticipação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste ACT;

d) Pequenas deslocações - as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;

e) Grandes deslocações - as que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.

3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço

os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.^a

Residência do trabalhador

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.^a

Regresso ao local de trabalho

1- Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respetivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3- Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo;

b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;

c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;

d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.

2- O período de repouso previsto na alínea *b)* do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

Cláusula 42.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa

1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;

c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

Cláusula 43.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;

c) As resultantes de transferências;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância inferior a 20 km.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 44.^a

Não acumulação de subsídios

1- A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2- Implicam, igualmente, a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas *a)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 45.^a

Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 81.^a, alínea *a)*, deva regressar ao seu local de trabalho.

2- Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo.

3- Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Adiantamento

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.

2- O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:

a) Trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

b) Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.

3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.

4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excecional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

Cláusula 49.^a

Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80 % ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.^a do presente ACT.

2- A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos

ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;

c) Trabalhadores-estudantes;

d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3- Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.

6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença ou a pausa especial será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

Cláusula 50.^a

Intervalo de descanso

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3- A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.

5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:

a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;

b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;

c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.

7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

Cláusula 51.^a

Descanso diário

1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.

2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a 2 dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de 7 em 7 semanas, compreender o domingo.

4- O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grandes deslocações, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 53.^a

Regras gerais

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

2- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3- Sem prejuízo do disposto no número 7 da cláusula 56.^a, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.

4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

a) Os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.^a;

b) Os que exercem a atividade de motorista;

c) Os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;

d) Os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

Cláusula 55.^a

Tipos de horários

1- Na entidade empregadora vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Fixos - são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;

b) Por turnos - são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;

c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

4- Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT.

Cláusula 56.^a

Horários por turnos

1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.

2- Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.

4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.

5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.^a do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.

6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;

b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.

7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 7 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração

contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

12- Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

13- Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos serviços de saúde trabalho.

15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

SECÇÃO III

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da

entidade empregadora.

2- O trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

3- As trabalhadoras durante a gravidez e até doze meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Trabalhador-estudante;
- b) Todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança;
- c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

7- Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público coletivo, a entidade empregadora obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efetuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio. Quando exista transporte público coletivo, a entidade empregadora suporta a despesa efetuada pelo trabalhador com esse transporte.

8- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a entidade empregadora obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 68.^a

9- O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou. Excetua-se a esta regra o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto na lei.

10- O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

11- O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

12- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

SECÇÃO V

Prevenção e chamada accidental

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.

2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.

3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.

5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.

8- Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

c) Prevenção com intervenção remota planeada - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.

10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios

para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.

12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.

13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) O intervalo de descanso;
- c) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.

15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

16- Para efeitos do disposto no número anterior é considerado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.

17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.

19- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

20- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 60.^a

Chamada accidental

1- Para os casos em que não esteja instituído o regime

da prevenção, e dentro do âmbito definido no número 1 na cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respetiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2- A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

3- A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no número 1, ou um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4- Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamada accidental o disposto nos números 11 a 13, 15 a 17 e 19 a 20 da cláusula anterior.

5- O recurso a chamada accidental só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.

2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos

ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) Nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) Por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3 % sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de dezembro nesse ano.

3- Sem prejuízo do número 2, no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

5- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido no caso de aumento de retribuição no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 64.^a

Trabalho a grande altura

1- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham que subir a torres de telecomunicações, receberão por cada intervenção, com subida e execução de trabalhos a uma altura igual ou superior a 30 metros, um subsídio por trabalho a grande altura no montante previsto no anexo VI deste ACT.

2- Para efeitos do número anterior, a altura igual ou superior a 30 metros é medida a partir da base da torre de telecomunicações.

3- A intervenção em torre de telecomunicações com duração superior a 3 horas confere direito ao pagamento de um segundo subsídio de montante igual ao primeiro.

4- O número de subsídios a pagar diariamente não poderá ser superior a dois, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pela direção a que o trabalhador está adstrito.

Cláusula 65.^a

Subsídio de transporte próprio

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na entidade empregadora.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que:

a) Nos dias normais prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho diário;

b) Nos dias de prevenção com intervenção local, prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, um período equivalente a 3 horas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.

3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.

4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;

b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;

c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em

espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;

d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.

5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:

a) Os intervalos com presença;

b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;

c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;

d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;

e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;

f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;

g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.ª;

h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.

6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 68.ª

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores que prestam trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste acordo, nos termos seguintes:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);

b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas).

2- Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

Cláusula 69.ª

Subsídio de pequeno-almoço

1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.

2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 70.ª

Compensação especial

1- Por cada dia em que se iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 71.ª

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 72.ª

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4% da retribuição base mensal e diuturnidades.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 73.ª

Feridos

1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 38.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 74.^a

Direito a férias

1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 1 dia.

5- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7- O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 75.^a

Antecipação de férias

1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 76.^a

Gozo e acumulação de férias

1- O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.

5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:

a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;

b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;

c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;

d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;

e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;

f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;

g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

7- Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

Cláusula 77.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:

a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;

b) Marcação de férias interrompidas por doença;

c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.

4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 81.^a, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.

3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 5 da cláusula 74.^a

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.

7- Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 79.^a

Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO III

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

Definição e classificação de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

i) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

ii) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;

iii) Até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;

d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário à dádiva e até ao final do respetivo dia, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;

g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;

h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique incumprimento de dever público, por convocatória oficial;

i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;

j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;

k) Por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos da respetiva lei eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;

l) Pelo responsável pela educação de menor, para deslocação a estabelecimento de ensino para se inteirar da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;

m) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

n) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;

o) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou, caso coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente;

p) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar, ao abrigo do regime previsto no número 5 da cláusula 84.^a

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;

b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;

c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;

f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;

g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 83.^a

Faltas por doença

1- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;

b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;

c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;

d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2- Para serem abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

Cláusula 84.^a

Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos e outros membros do agregado familiar

1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos e bisnetos e outros membros do agregado familiar, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

3- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- O trabalhador pode ainda faltar um dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente comprovados, a filho, a neto ou bisneto menor de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

6- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.

7- Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

Cláusula 85.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.

2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.

3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.

4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

2- Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Cláusula 87.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:

a) Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior

não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.

3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 88.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei.

Cláusula 89.^a

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1- Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontrar temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2- O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3- Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.

6- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

O exercício da atividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 91.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunci-

ável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.

2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

4- A entidade empregadora é obrigada a:

a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 horas;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 92.^a

5- A entidade empregadora obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 92.^a

Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;

b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;

c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 93.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais que benefi-

ciam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3- Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 94.^a

Faltas dos dirigentes sindicais

1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.

2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.

3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.

4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.

5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 95.^a

Créditos de horas para delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.

2- A utilização deste crédito é individual.

3- O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.

5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 96.^a

Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

Cláusula 97.^a

Campanhas eleitorais

1- Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.

2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.

4- Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5- Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 98.^a

Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4- As reuniões referidas nos números anteriores só pode-

rão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

Cláusula 99.^a

Proteção de representantes dos trabalhadores

1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.

3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 100.^a

Proteção na saúde

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

Cláusula 101.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade empregadora assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- É criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas comissões de segurança e saúde no trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 102.^a

Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 103.^a

Segurança Social

1- Relativamente aos trabalhadores referidos no anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, SA e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2- Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 104.^a

Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, número 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa da PT Comunicações, (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2004, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2010), revogado pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2013 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, 8 de novembro de 2016, ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

Cláusula 105.^a

Caráter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I

Comissão paritária

Artigo 1.º

Constituição e composição

1- A comissão paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontrar impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- A comissão paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.

4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Artigo 2.º

Mandato

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de 3 anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente.

1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;

2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;

3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.ª do ACT;

4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como do número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;

5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;

6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Artigo 4.º

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2- A comissão paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.

3- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

4- A primeira reunião da comissão paritária terá lugar no

prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.

5- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

7- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

Artigo 5.º

Deliberações

1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 3 representantes de cada uma das partes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria.

3- O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, exceto nas matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º

4- Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º podem ser objeto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

Artigo 6.º

Garantias e encargos

1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

ÁREAS FUNCIONAIS	DESCRITIVO
TECNOLOGIA	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
OPERAÇÕES	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
COMERCIAL	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
PRODUTO & MARKETING	Assegurar as atividades de marketing e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
CUSTOMER CARE	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projectos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
SUPPORTO AO NEGÓCIO	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocação com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional
APOIO TRANSVERSAL	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da Empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da empresa.

ANEXO III

Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descritivo Genérico	Formação Académica Preferencial	Formação Técnico-Profissional	Experiência Profissional Anterior	Know-How Técnico	Interação Humana	Iniciativa	Exigência dos Problemas	Produtividade	Know-How de Gestão
CONSULTOR SÉNIOR	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e desenvolver técnicas e/ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e amplitude, recorrendo a experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes de formação avançada e especializada; domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes em conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, ditados pela coexistência de diversas áreas da atividade empresarial; Elevada capacidade de análise crítica/constitutiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos <i>end-to-end</i> ; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de resções e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; capacidade para gerir conflitos; orientar, promover atitudes; maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e concertação	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretrizes gerais de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias no processo e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho inserir. Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas identificados	Capacidade para promover e conceber novas metodologias, técnicas ou procedimentos como soluções inovadoras para problemas de elevada complexidade, variedade e incerteza; Capacidade de antecipar e/ou prevenir situações futuras, acrescentando mais-valia aos processos da sua área funcional; Comprovada capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas e para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados; Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade e de caráter estratégico para a área funcional em que se insere; Estruturação e reorganização eficaz com vista à maximização dos recursos; obtenção de elevados níveis de desempenho e de concretização de objetivos e resultados
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através da identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma larga experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos; modificar atitudes; influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e alguma incerteza, sendo necessária a capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas para a eleição da solução a aplicar; resolução de problemas de impacto	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade
TÉCNICO SUPERIOR	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolonha Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir outros, fazendo uso de contactos e relações; gerir conflitos; modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a eleição da solução a aplicar; podendo as respostas fornecidas ser retiradas de situações anteriores	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
TÉCNICO ESPECIALISTA	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização e integração de conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atuação	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente teóricas, adquiridas durante o exercício da função ou em parte através de qualificações profissionais	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos standard	Capacidade de resolução de problemas, por referência a os procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade
TÉCNICO	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem	12º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servindo de interlocutor, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas e de valores de referência de integração nos níveis de desenvolvimento

Consultor sénior	Val. ref.	2 125,00 €	2 350,00 €	2 685,00 €	2 930,00 €	3 200,00 €
	Min.	1 465,95 €	1 769,25 €	1 920,90 €	2 123,10 €	2 527,50 €
Consultor	Val. ref.	1 670,00 €	2 005,00 €	2 320,00 €	2 630,00 €	3 050,00 €
	Min.	1 137,38 €	1 304,19 €	1 501,34 €	1 723,76 €	1 986,62 €
Técnico superior	Val. ref.	1 315,00 €	1 485,00 €	1 700,00 €	2 130,00 €	2 750,00 €
	Min.	813,86 €	930,12 €	1 061,55 €	1 208,15 €	1 380,02 €
Técnico especialista	Val. ref.	1 132,00 €	1 275,00 €	1 420,00 €	1 565,00 €	1 780,00 €
	Min.	613,68 €	677,37 €	768,36 €	864,41 €	980,67 €
Técnico	Val. ref.	1 011,00 €	1 150,00 €	1 293,00 €	1 450,00 €	1 630,00 €
	Min.	580,00 €	605,00 €	636,93 €	707,70 €	793,64 €
Níveis de desenvolvimento		1	2	3	4	5

Nota: Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas vigorarão pelo período necessário à integração dos trabalhadores no modelo de evolução e desenvolvimento profissional previsto no presente ACT.

ANEXO V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5 % com o valor mínimo de 30 €	5 % com o valor mínimo de 60 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Em vigor a partir de 1 de julho de 2018
Subsídio de refeição		8,15 €
Subsídio de pequeno-almoço		2,00 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	2,00 €
	Almoço	8,15 €
	Jantar	8,15 €
	Ceia	8,15 €
Chamada accidental		15,70 €
Abono de prevenção Prevenção com intervenção remota Prevenção com intervenção remota planeada	Prevenção com intervenção local	1,77 €
		2,35 €
		2,90 €
Subsídio por trabalho a grande altura		13,00 €

ANEXO VII

Prémio de reforma/aposentação

1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma/aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	220,00
20 a 21 anos	300,00
22 a 23 anos	370,00
24 a 25 anos	480,00
26 a 27 anos	625,00
28 a 29 anos	825,00
30 a 31 anos	1 060,00
32 a 33 anos	1 360,00

34 a 35 anos	1 800,00
36 a 37 anos	2 100,00
38 a 39 anos	2 150,00
≥ 40	2 750,00
≥ 47	3 000,00

2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excecionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto no anexo VII do presente ACT.

ANEXO VIII

Regulamento do poder disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

Sanções e efeitos disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento.

2- A previsão do número anterior não prejudica a possibi-

lidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto de Aposentação.

3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.

7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excecionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Artigo 6.º

Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste Regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 7.º

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apenação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3- Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 8.º

Processo disciplinar

1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, 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.

4- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.

5- A entidade empregadora, diretamente 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 dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

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 respetiva comparência para o efeito.

7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º

10- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-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.

11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 9.º

Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1- Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como

as normas constantes dos números seguintes.

2- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 3.º e no número 1 do artigo 7.º

3- Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- 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, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do número 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7- A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.

8- O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

Artigo 10.º

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou que dele seja conhecida.

3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 11.º

Registo disciplinar

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes

sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

Artigo 12.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Artigo 13.º

Suspensão da sanção

1- A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do artigo 4.º deste regulamento, por um período de 1 a 3 anos.

2- O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3- Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4- A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

Artigo 14.º

Reclamação e impugnação

1- O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2- O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3- A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4- A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

Artigo 15.º

Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

Artigo 16.º

Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

ANEXO IX

Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da PT comunicações

Em conformidade com a cláusula 104.^a do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do Acordo de empresa da PT Comunicações (AE):

- a) Cláusula 68.^a - Diuturnidades;
- b) Anexo VIII - «Regime previsto no capítulo XI do AE».

Protocolo 2018

As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1- Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no Protocolo publicado em anexo ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras, avaliação de desempenho e o regime aplicável aos trabalhadores ex-Marconi.

2- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

3- Garantir um número mínimo de 200 movimentos de evolução profissional em 2018, designadamente 100 progressões, 50 promoções e 50 movimentos de evolução profissional (progressão ou promoção) a serem definidos em função das necessidades da empresa.

4- Garantir o número mínimo de 50 movimentos de evolução profissional até 30 de junho de 2019 a serem definidos em função das necessidades da empresa.

5- Discutir conjuntamente as eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito da avaliação de desempenho, analisando e procurando negociar as respetivas propostas.

6- Incrementar a retribuição dos trabalhadores no ativo com vencimentos base inferiores a 3000,00 €, entre 10,00 € e 25,00 €.

7- Manter sem atualização os valores da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo IV do presente ACT, sem prejuízo da alteração decorrente da atualização do salário mínimo nacional.

8- Garantir, até final de 2019, os benefícios de comunicações aplicáveis nas novas condições, que serão de imediato

divulgadas na intranet, comunicando ao segmento comercial da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, as novas condições que deverão ser aplicadas no ciclo de faturação seguinte. As partes acordam ainda discutir esta matéria em sede de comissão paritária, com vista à revisão do conjunto de benefícios de telecomunicações, no início do mesmo ano.

9- As partes acordam diligenciar no sentido de abordar conjuntamente a temática dos Planos de Saúde até ao final do 1.º semestre de 2019, com vista a discutir a possibilidade de prolongamento das condições atuais do plano de saúde Clássico para além de 31 de dezembro de 2019.

10- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

11- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

12- Analisar, em sede de comissão paritária, a implementação de um modelo de gestão e remuneração do trabalho prestado em regime de prevenção, tendo por base o pagamento por intervenção, dos trabalhadores em prevenção com intervenção local, que, em função dos resultados práticos decorrentes da introdução do referido modelo, poderá ser objeto de negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

13- Implementar medidas com o objetivo de promover o envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

13.1- Até 31 de dezembro de 2020, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez.

13.2- No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dia por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos.

13.3- A dispensa prevista no número anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.

14- Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no anexo IX, no próximo processo de revisão do ACT.

15- Manter a discussão do alargamento do âmbito do ACT a outras empresas Altice em Portugal no próximo processo de revisão do ACT.

16- Diligenciar no sentido de poder vir a ser discutido um regime de horário concentrado no próximo processo de revisão do ACT.

17- Diligenciar a implementação, com efeitos a 1 de julho de 2018, das medidas acordadas no âmbito do presente pro-

cesso negocial, com exceção do acréscimo à duração do período de férias, previsto na cláusula 74.^a, número 4 do ACT, cujo direito se vence em 1 de janeiro de 2019.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA a Altice Labs, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Portugal Telecom e a Portugal Telecom Data Center, SA;

b) Trabalhadores abrangidos - 8634;

c) Trabalhadores não sindicalizados - 4576.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

Pela PT Cloud e Data Center, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice Labs, SA:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

Pela PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.

Pela Fundação Portugal Telecom:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

António Marques Moura, mandatário.

Álvaro Cardoso de Almeida, mandatário.

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT:

Jorge Manuel Almeida Felix, dirigente.

Maria Guilherme Esteves Dias, dirigente.

Alexandre Francisco Galvão Ribeiro, dirigente.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - SINDETELCO:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Eduardo Gomes Colaço, mandatário.

Célia Maria Correia Grossinho, mandatária.

Rui Miguel da Costa Lamim Vieira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Eduardo Manuel Miranda Neves Lameiro, mandatário.

Eurico Luís Fernandes da Silva Rosa, mandatário.

Victor Manuel Teixeira Narciso, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações - TENSIQ:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.

Joaquim Dimas Guerra, mandatário.

Madalena Maria Figueiroa, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.

Maria José de Sousa Cardoso, mandatária.

Ana Paula dos Santos Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP:

Vitor Manuel Martins, mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, mandatário.

Vitor Manuel Carreira Libório, mandatário.

Luís Vitor Rijo Fernandes, mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros que representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

José Joaquim Serra Nazaré Barbosa, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

José Manuel Cascão de Oliveira Canelas, mandatário.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, mandatário.

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

José de Lima Barbosa, mandatário.

Joaquim Vieira Soares, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - FENTCOP:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 156/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1822 trabalhadores e 9 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA: construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

– Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).

– BRISA O&M, SA: gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213).

– BRISA, Inovação e Tecnologia, SA: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200).

– BGI - BRISA, Gestão de Infraestruturas, SA: prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra

civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120).

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211).

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada:

i) IC1 - Marinha Grande (A8/IC1) - Lourical (IC8);

ii) IC1 - Lourical (IC8) - Figueira da Foz (A14/IP3);

iii) IC1-Figueira da Foz (A14/IP3) - Quiaios;

iv) IC1 - Quiaios - Mira; (CAE 52211).

– Via Verde Contact, SA: prestação de serviços, de gestão de relacionamento com clientes, a outras sociedades em regime de outsourcing, utilizando para o efeito plataformas de contacto, presenciais ou à distância, como sejam «Contact Centers»; (CAE 82200).

– AEDL, Autoestradas do Douro Litoral, SA: concessão da conceção, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração de lanços de autoestrada e conjuntos viários associados nos distritos do Porto e de Aveiro; (CAE 52211).

(...)

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016) e em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

(...)

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

(...)

CAPÍTULO II

Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

(...)

3- Os delegados sindicais, incluindo os que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal igual ao seu período normal de trabalho diário.

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

(...)

12-(...)

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,66 € por cada chamada.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

(...)

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 38,63 €.

(...)

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 201,20 €;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 168,40 €;

c) Três turnos com duas folgas fixas - 146,36 €;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 129,74 €;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 109,86 €;

f) Dois turnos com duas folgas fixas - 101,01 €.

(...)

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1- (...)

a) 1,85 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) 1,08 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

(...)

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- (...)

a) 47,00 € até aos 14 anos de idade;

b) 64,00 € até aos 18 anos de idade;

c) 75,00 € sem limite de idade.

(...)

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença

(...)

3- Em situações de baixa com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social o empregador assegurará, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias.

4- A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundamentadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

(...)

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribu-

ido a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 10,16 € por cada dia de trabalho efetivo.

(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 87.^a

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

(...)

4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 18,00 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.

5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma, única, prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 122,50 € para os dependentes que estejam a iniciar no ano letivo de 2018/2019 a frequência do 1.º ao 4.º ano de escolaridade; no valor de 173,50 € para os dependentes que estejam a iniciar nesse mesmo ano letivo a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 224,50 € para os dependentes, até ao limite de 25 anos, que estejam a frequentar o ensino universitário nesse mesmo ano letivo. O montante da respetiva prestação é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês, desde o início de 2018, que o trabalhador tenha auferido o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

(...)

13- O disposto na presente cláusula produz efeitos a partir do início de 2018.

14- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2018, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimentação através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

Cláusula 88.^a

Inspecção automóvel

(...)

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2019, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

(...)

Assistência a utentes

Oficial de mecânica - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes e procedendo à sinalização adequada em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

(...)

1.1.4- (...)

g) A passagem do escalão D para o escalão E, na categoria de ajudante de oficial de obra civil, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados no escalão D, com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no escalão D, tenham obtido classificação não inferior a 70 %; ou classificados no escalão D, em três anos com classificações não inferiores a 70 %. Para os efeitos da progressão para o escalão E relevam apenas as classificações atribuídas desde 2015.

Tabela salarial 2018					
Profissionais de armazém					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	891,00 €	954,00 €	1 044,00 €	1 106,00 €	1 155,00 €

Profissionais de construção civil					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €		
Enc. laboratório	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €		
Enc. geral obra civil	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 413,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 413,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €		
Enc. fiscal obras	1 267,00 €	1 413,00 €	1 514,00 €	1 721,00 €	1 893,00 €
Téc. de expropriações	1 267,00 €	1 328,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €	
Téc. laboratório	1 209,00 €	1 267,00 €	1 413,00 €	1 514,00 €	1 721,00 €
Of. de obra civil	954,00 €	1 005,00 €	1 044,00 €	1 130,00 €	1 209,00 €
Op. laboratório	882,00 €	954,00 €	1 005,00 €	1 081,00 €	1 155,00 €
Aux. téc. expropriações	806,00 €	882,00 €	954,00 €	1 044,00 €	1 155,00 €
Aj. op. laboratório	712,00 €	747,00 €	839,00 €		
Ajudante of. o. civil	612,00 €	747,00 €	820,00 €	882,00 €	930,00 €
Guarda	580,00 €	586,00 €	612,00 €		
Desenhadores					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 413,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €
Medidor orçamentista	1 209,00 €	1 267,00 €	1 413,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €
Desenhador estudos	1 044,00 €	1 155,00 €	1 209,00 €	1 267,00 €	
Desenhador execução	806,00 €	839,00 €	891,00 €	954,00 €	
Arquivista técnico	747,00 €	789,00 €	839,00 €		
Electricistas/electrónicos					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Téc. electrónica	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Enc. fiscal electr.	1 267,00 €	1 413,00 €	1 514,00 €	1 721,00 €	1 893,00 €
Oficial electricista	954,00 €	1 005,00 €	1 044,00 €	1 130,00 €	1 209,00 €
Oficial electrónica	954,00 €	1 005,00 €	1 044,00 €	1 130,00 €	1 209,00 €

Auxiliares de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	806,00 €	839,00 €	882,00 €	922,00 €	
Operad. reprográfico	806,00 €	839,00 €	882,00 €		
Telefonista	806,00 €	839,00 €	882,00 €		
Contínuo	712,00 €	747,00 €	789,00 €	839,00 €	
Empregado de limpeza	580,00 €	612,00 €	712,00 €	747,00 €	
Profissionais de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €		
Téc. pub. marketing	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €		
Téc. administrativo	1 267,00 €	1 328,00 €	1 514,00 €	1 682,00 €	
Secretário	1 209,00 €	1 267,00 €	1 328,00 €	1 514,00 €	1 616,00 €
Recepcionista	1 130,00 €	1 209,00 €	1 267,00 €	1 328,00 €	
Caixa	1 044,00 €	1 155,00 €	1 209,00 €	1 € 267,00	
Escriturário	806,00 €	882,00 €	954,00 €	1 044,00 €	1 155,00 €
Portagens					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Op. prin. p. portagem	1 044,00 €	1 155,00 €	1 209,00 €	1 267,00 €	1 328,00 €
Op. p. portagem	712,00 €	789,00 €	839,00 €	922,00 €	1 005,00 €
Quadros superiores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 487,00 €	3 599,00 €	3 958,00 €	4 203,00 €	
Nível II	2 772,00 €	2 915,00 €	3 056,00 €	3 201,00 €	
Nível III	2 377,00 €	2 483,00 €	2 591,00 €	2 696,00 €	
Nível IV	1 983,00 €	2 087,00 €	2 200,00 €	2 307,00 €	
Nível V	1 695,00 €	1 767,00 €	1 821,00 €	1 874,00 €	
Estagiário	1 356,00 €				
Rodoviários					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	839,00 €	891,00 €	1 005,00 €	1 044,00 €	

Topografia					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 413,00 €	1 514,00 €	1 664,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Aux. topografia	806,00 €	839,00 €	891,00 €	922,00 €	
Porta miras	712,00 €	747,00 €	806,00 €		
Assistência a utentes					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 514,00 €	1 664,00 €	1 721,00 €	1 793,00 €	1 893,00 €
Enc. turno do CCO	1 457,00 €	1 514,00 €	1 588,00 €	1 664,00 €	1 743,00 €
Op. cent. comunicações	1 044,00 €	1 155,00 €	1 209,00 €	1 267,00 €	1 328,00 €
Oficial mecânica	954,00 €	1 005,00 €	1 044,00 €	1 130,00 €	1 209,00 €
Op. patrulhamento	820,00 €	882,00 €	922,00 €	954,00 €	

Lisboa, 28 de junho de 2018.

Pela BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, SA:

João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Vasco Maria Horta Machado Trigo da Cunha, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pela BGI - BRISA, Gestão de Infraestruturas, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela AEDL, Autoestradas do Douro Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela Via Verde Contact, SA:

João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administrador.

Carlos Miguel Sá Bandeira Salazar de Sousa, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Raúl Manuel Coelho Bernardo, secretário-nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vi-

gilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 27 de julho de 2018, a fl. 64, do livro n.º 12, com o n.º 154/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- ...

3- ...

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1712 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19 201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2018, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018.

7- ...

8- ...

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 118.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsí-

dio é de 93,80 euros mensais.

2- ...

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 50,60 euros mensais.

4- ...

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 120.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- ...

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,65 euros.

3- ...

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 126.^a

Prémio de regularidade

1- ...

a) ...

b) ...

c) ...

2- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) ...

3- ...

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.381,00							
A2	3.287,00							
A3	2.739,00							
B	2.467,00							
C	2.248,00							
D	2.082,00	2.126,00	2.181,00	2.248,00				
E	1.940,00	1.985,00	2.028,00	2.082,00				
F	1.821,00	1.852,00	1.886,00	1.940,00				
G	1.699,00	1.732,00	1.776,00	1.821,00				
H-Não Operacional	1.097,00	1.294,00	1.514,00	1.699,00				
H-Operacional	966,00	1.097,00	1.184,00	1.294,00	1.403,00	1.514,00	1.623,00	1.699,00
I	988,00	1.021,00	1.054,00	1.097,00				
J	879,00	912,00	944,00	988,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) ...

b) ...

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- ...
3- ...
4- ...
5- ...

Lisboa, 12 de abril de 2018.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Oswaldo Fernandes de Pinho.

António Alexandre Picareta Delgado.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatários.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, na qualidade de presidente.

António Carita Franco, na qualidade de vice-presidente e tesoureiro.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional do SPEUE:

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de secretário da direção executiva do SPEUE.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 64, do livro n.º 12, com o n.º 152/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- ...

3- ...

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1712 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19 201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2018, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018.

7- ...

8- ...

9- ...

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 118.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 93,80 euros mensais.

2- ...

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 50,60 euros mensais.

4- ...

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 120.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- ...

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,65 euros.

3- ...

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 126.^a

Prémio de regularidade

1- ...

a) ...

b) ...

c) ...

2- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) ...

3- ...

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.381,00							
A2	3.287,00							
A3	2.739,00							
B	2.467,00							
C	2.248,00							
D	2.082,00	2.126,00	2.181,00	2.248,00				
E	1.940,00	1.985,00	2.028,00	2.082,00				
F	1.821,00	1.852,00	1.886,00	1.940,00				
G	1.699,00	1.732,00	1.776,00	1.821,00				
H-Não Operacional	1.097,00	1.294,00	1.514,00	1.699,00				
H-Operacional	966,00	1.097,00	1.184,00	1.294,00	1.403,00	1.514,00	1.623,00	1.699,00
I	988,00	1.021,00	1.054,00	1.097,00				
J	879,00	912,00	944,00	988,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) ...

b) ...

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
C	QUADRO TÉCNICO IV
	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
D	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
E	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
F	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
G	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III	
TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III	
H Operacional	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I	
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
I	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
J	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
J	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- ...
3- ...
4- ...
5- ...

Lisboa, 12 de abril de 2018.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatários.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 64 do livro n.º 12, com o n.º 151/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, referente à alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, relativa ao acordo coletivo de trabalho, que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

1- A Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e de gestão e de património próprio, com sede na Av. da República, n.º 76, em Lisboa, inscrita com o número de pessoa coletiva 501 328 599, contribuinte da Segurança Social n.º 200 045 871 68, representada para o ato por Rui Manuel Lopes Fidalgo, na qualidade de secretário-geral, por um lado; e

2- O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º dt.º, em Lisboa, representada por Carlos Alberto Marques e por Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando Fonseca, 16, em Lisboa, representada por António Carlos Videira dos Santos e por Teresa Maria Correia Gonçalves, por outro;

Acordam entre si, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão da ASF à alteração do acordo coletivo de trabalho do setor segurador publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos cerca de 28 trabalhadores.

Este acordo é feito em 4 (quatro) vias de igual valor e conteúdo, uma para cada contraente e a quarta para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 6 de julho de 2018.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Rui Manuel Lopes Fidalgo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 2.º vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Teresa Maria Correia Gonçalves, vogal da direção.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 64, do livro n.º 12, com o n.º 153/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo de empresa entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI

BNP Paribas - Sucursal em Portugal, sociedade anónima com sede em 16 Boulevard des Italiens, 75009 Paris, matriculada no Registo do Comércio e das Sociedades de Paris sob o número B 662 042 449, com sucursal em Portugal, sita na Rua Galileu Galilei, n.º 2, 13.º piso, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o número único de Matrícula e Identificação Fiscal 980000416, com o CAE 64190 (doravante a «instituição»), por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, pessoa coletiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, n.º 130 - 1.º, 4450-151 Porto, por outro, acordam entre si na adesão do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo de empresa entre a instituição de crédito e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI, cuja última versão integral se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017 (doravante, o «AE»).

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de um e cento e vinte, respetivamente.

Lisboa, 22 de maio de 2018.

Pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal:

Hervé Jean Marie Reynaud.

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN:

Mário Joaquim Silva Mourão.

Paulo Duarte Silva Coutinho.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários com poderes para o efeito.)

Depositado em 20 de julho de 2018, a fl. 64 do livro n.º 12, com o n.º 148/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de

maio de 2018, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1446, onde se lê:

«Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

2- As partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.»

Deve ler-se:

«Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 1979, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2003.

2- Para os efeitos previstos no número 4 do artigo 560.º do Código do Trabalho, as partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.»

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2201, onde se lê:

«Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;

Rh = Retribuição horária;

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.»

Deve ler-se:

«Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 a)

a) Inclui sub. Trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;

Rh = Retribuição horária;

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 28 e 29 de junho de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos:	BI/CC
Gonçalo Cardoso Leite Velho	10455302
Mariana Teresa Gaio Alves	8498603
Romeu António Videira	09305434
Maria do Rosário Múrias Bessone Mauritti	7697322
José Alberto Madureira Salgado Rodrigues	06967865
Maria Luísa Dias Estriga	9504743
Maria Teresa Duarte de Jesus Gonçalves do Nascimento	04194374
José António de Sousa Moreira	07701096
Raul Carlos Godinho dos Santos Jorge	07366649
Suplentes:	
Paulo Jorge de Sousa Oliveira Santos	60204579
Mário Paulo Martins Viana	7395659
Sofia Alexandra da Conceição Tavares	11285405
Miguel Lienhard Mendonça	8091085
Branca Maria Cardoso Monteiro da Silva	10293842
Miguel Duarte Antunes da Silva Jorge	0350910
Maria João dos Reis Matos Cebola	06570970
Ana Filipa Ferreira Colaço da Conceição	11763069
João Carlos Pereira Mira Leitão	6973657

Paula Cristina Gonçalves Dias Urze	6947517
Marc Marie Luc Philippe Jacquinet	136500094769
Paulo Adriano Marques Sousa Teixeira	09570434
Mariana Curado Malta	08071442
Maria Teresa dos Santos Hall de Agorreta de Alpuim	04976347
Tiago Luis Lavandeira Castela	10262560
Maria Teresa Burnay Summavielle	86823558

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil Região Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 e 30 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Direção	
Efetivos:	BI/CC
Delfina Maria Oliveira Vieira	07448150
Maria das Dores Torres Veloso Santos	06856806
Elisabete Sousa Gonçalves	12011866
Domingos Silva Cardoso	05719717
Maria Armanda Silva Moreira	06522691
Maria Levina Batista Gomes	09058027
Maria Josefa Freitas da Silva Mendes	11504544
Maria Alice Macedo Pereira	05768046
Ana do Rosário Pereira	10388108

União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado:

Presidente - César Alberto Rodrigues Campos - SBN.

Vice-presidente - Augusto Alexandre Cunha Dias - SPZN.

Vice-presidente - Ana Laura Ribeiro Campos Cunha - SINTAP.

Tesoureiro - Francisco Maria Silva Peixoto - SE.

Carlos José Lopes Rebelo - SBN.

João Pedro Sampaio Romão - SINDEL.

Vítor Emanuel Rita Sampaio - SINDEQ.

Suplentes:

Maria de Fátima Gonçalves Oliveira - SBN.

António Maria Gonçalves Lagrifa - SINDITE.

Daniel Alberto Cruz Antunes - SINDETELCO.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

AE Sintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de abril de 2018 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Presidente - Maria Helena Filipe em representação do sócio TECNISATA, SA.

Vice-presidente - Paulo Veríssimo em representação do sócio Miranda, Guerreiro & Filhos, L.^{da}

Vice-presidente - Vítor Daniel Fernandes Conceição na qualidade de sócio.

Secretário - Maria Odete Souto em representação do sócio Duxeme Party, L.^{da}

Tesoureiro - José Manuel Patrão em representação do sócio Petrosintra, L.^{da}

Vogal - Susana Marina Duarte Batista São Joanico na qualidade de sócio.

Vogal - Sandra Barros em representação do sócio Carrilho & Costa, L.^{da}

Suplentes:

Renato Carlos em representação do sócio Letra Barómetro, L.^{da}

Carlos Colaço em representação do sócio adm. condomínio C. C. Shopping Cacém.

Carlos Ribeiros em representação do sócio ATH, L.^{da}

Bernardo Silva em representação do sócio António Bernardino Silva.

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2015 para o mandato de 3 anos.

Presidente - Rozès, SA, representada por António Fernando da Cunha Saraiva.

Vogal - Gran Cruz Porto - Sociedade Comercial dos Vinhos, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Morais Alves Dias.

Vogal - Niepoort, Vinhos, SA, representada por José Teles Dias da Silva.

Vogal - Quinta & Vineyard Bottlers - Vinhos, SA, representada por Francisco Carlos de Azeredo Pinto Barata Tovar.

Vogal - Sogevinus Fine Wines, SA, representada por Gonzalo Javier Pedrosa Perez.

Vogal - Symington Family Estates - Vinhos, SA, representada por António Jorge Ferreira Filipe.

AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração

Na composição da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, eleita em 20 de fevereiro de 2017 para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte alteração:

Direção:

Rogério Paulo Castanho Alves - Presidente.

Gonçalo Alexandre Vilares Morgado Rodrigues de Castro - Vice-presidente, representante da PROSEGUR - Companhia de Segurança, L.^{da}

Jorge Manuel Morais Couto - Vice-presidente, representante da SECURITAS - Serviços de Tecnologia de Segurança, SA.

Maria da Glória Fonseca Carriço Morão Lopes - Vice-presidente, representante da ESEGUR - Empresa de Segurança, SA.

Gonçalo Castro de Medina Figueiredo de Barros - Vice-presidente, representante da STRONG CHARON, Soluções de Segurança, SA.

Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Alteração

Na composição da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, eleita em 28 de abril de 2017 para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - Cerealis - Moagens, SA.

Efetivo - Sr. José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto - Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vice-presidente - Gérmen - Moagem de Cereais, SA.

Efetivo - Eng. Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto - Dr. Gonçalo Nuno de Abreu Teixeira Almeida de Oliveira.

Tesoureiro - Moagem Ceres - A. de Figueiredo & Irmão, SA.

Efetivo - Sr. Armando Morêda de Miranda.

Substituto - Dr. Nuno Alexandre Diegues Figueiredo Tavares.

Secretário - Granel - Moagem de Cereais, SA.

Efetivo - Eng. Diogo José Jácome de Abreu Teixeira.

Substituto - Dr. José Manuel Figueiredo.

Vogal/Diretor executivo - Sr. Rui de Castro Fontes, portador do cartão de cidadão n.º 02722483.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

TAP Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 21 de junho de 2018 para o mandato de dois anos.

Nomes	CC
Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho	9828789
José Rafael Ferreira de Azevedo Barata	12835183

José Manuel Campos Cid	4866659
Nuno Miguel Sobral Angélico	10381809
Carlos Jorge Moutinho de Sousa Cabeças	7907577
Rui Miguel Veiga Nunes	11663737
Teresa Margarida Pedro Fernandes Dias	11925535
Irene Maria Raposo de Azevedo Canaveira	08974161

Vitor Manuel dos Santos Pereira	12417303
João Paulo Cardoso Dias	9009809
Jorge Daniel de Francisco Gouveia Ferrão	11511742

Registado em 26 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, da fl. 33 do livro n.º 2.

Auto Viação Cura, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 11 de julho de 2018 para o mandato de dois anos.

Manuel Alberto Lima Fernandes, 09832626.
Filipe Duarte Vilas Boas Morais, 11436579.
José Henrique Barreto Silva, 10201022.

Registado em 24 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 32 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

H Tecnic - Construções, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa H Tecnic - Construções, L.^{da}:

«Nos termos do artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 3/2014, vimos solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na H Tecnic - Construções, L.^{da}, com sede na Av.^a David Mourão Ferreira, n.º 14 A; 1750-204, Lisboa, cujo ato eleitoral será no dia 4 de outubro de 2018.

(Seguem as assinaturas de 12 trabalhadores.)»

Águas de Paredes, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Águas de Paredes, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 1 de outubro de 2018, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Águas de Paredes, SA.
Morada: Rua de Timor, 27, 4580-015 Paredes.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA, realizada em 11 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2018.

Efetivos:	CC
Dario Manuel Agostinho Encarnação Lima	11087856
Jorge Manuel Alves Picão	06252314
Luís Manuel Espadinha Duarte	08469345
Nélia Maria Martinho Rosado Horta	09836719
Suplentes:	
Anabela Alves Martins Fonseca	10438258
António Manuel Pereira Pires	11388620
João Carlos Matos Gonçalves Pio	09463313
Francisco Manuel Anjo da Rosa	10306231

Registado em 23 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, da fl. 131 do livro n.º 1.

Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, realizada em 12 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2018.

Efetivos:	CC
Luís Gonçalves Calisto de Oliveira	9133319
Pedro Alexandre Leitão Grave	10078826
Bruno Miguel Cotovia Balas	11703747
Suplentes:	CC
António Gonçalves da Silva	10052674
Mário Jorge Delgado Sousa Lopes	10693623
Ricardo Manuel Grácio Damásio	12007539

Registado em 23 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 67, da fl. 132 do livro n.º 1.

Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal, L.ª, realizada em 18 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

Efetivos:	BI/CC
José Afonso Alves Silva	5815752
Nuno Miguel Gois Ferreira Leite	11058603
Américo António Pereira dos Santos Sabença	12007385
José Carlos Faria Pinto	11800243
José Carlos Rodrigues Jesus	10745097
Suplentes:	
José Jesus Gomes	7409053
Sérgio Bernardino Silva Marques	12094399
Luís Miguel da Silva Veiga Soares	11300279

Registado em 24 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 68, a fl. 132 do livro n.º 1.

Gres Panaria Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA, realizada em 5 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Inácio José Marques Valente	12849035
Maria Isabel Pereira Maurício	07936515
Pedro Filipe Pires de Rosário	12551608
Mário Jorge Barros da Silva	12099695

Registado em 26 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, da fl. 132 do livro n.º 1.

ADIRA - Metal Forming Solutions, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADIRA - Metal Forming Solutions, SA, realizada em 18 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

Efetivos:	B/CC
Carlos Pinheiro	09332523

Nuno Filipe da Costa Moreira	10071407
Suplentes:	
Sérgio Manuel Lopes Bento	12050197
Rodrigo dos Santos Borges	10534607

Registado em 26 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 132 do livro n.º 1.