



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Porcelanas da Costa Verde, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 968

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global ..... 969

— CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras ..... 986

— ACT entre a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra ..... 987

— ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras ..... 1006

— ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras — Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 1011

— AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras ..... 1036

— CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação ..... 1037

— CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação ..... 1038

— CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros — Integração em níveis de qualificação ..... 1039

— CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Integração em níveis de qualificação ..... 1039

— Acordo de adesão entre o ICP — ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SERS — Sindicato dos Engenheiros ao AE entre a mesma empresa e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e outro ..... 1041

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

**Organizações do trabalho:**

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — CGTP-IN — Eleição em 15 e 16 de Fevereiro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 ..... 1042

— SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Eleição em 25, 26 e 27 de Março de 2008 para o mandato de três anos (2008-2011) ..... 1046

— Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2008-2011 ..... 1047

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, de Restauração e de Turismo — Alteração ..... 1048

II — Direcção:

— Associação Comercial de Évora — Eleição em 7 de Fevereiro de 2008 para o biénio de 2008-2009 ..... 1054

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da AMTROL — ALFA, Metalomecânica, S. A. — Eleição em 22 de Fevereiro de 2008 para o mandato de dois anos ..... 1055

— Comissão de Trabalhadores da SAI Automative Portugal, que passa a denominar-se FAURECIA — Sistemas de Interior de Portugal — Eleição em 27 de Março de 2008 para mandato de três anos ..... 1055

— Comissão de Trabalhadores da FIMA — Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 31 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2011 ..... 1055

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

I — Convocatórias:

— Actaris Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup> ..... 1056

— Sociedade Comercial C. Santos, L.<sup>da</sup> ..... 1056

— União dos Farmacêuticos de Portugal ..... 1056

— Johnsondiversey Portugal ..... 1056

— Gaspar Correia, S. A. .... 1056

— EMAS, E. M. — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja ..... 1057

— Estaleiros Navais do Mondego, S. A. — Rectificação ..... 1057

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Porcelanas da Costa Verde, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Porcelanas da Costa Verde, S. A., com sede na Zona Industrial de Vagos, 3844-909 Vagos, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nos sectores de vidragem e escolha de branco nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de reorganização do sistema produtivo, mediante a utilização de novos métodos de trabalho e a racionalização das tecnologias existentes.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram 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 colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade 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 da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa Porcelanas da Costa Verde, S. A., a laborar continuamente nos sectores de vidragem e escolha de branco, nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Vagos.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

#### CAPÍTULO I

##### Do âmbito e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em Portugal continental.

2 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem à actividade de prestação de serviços de limpeza e jardinagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

3 — Este CCT aplica-se a cerca de 70 empresas e 35 000 trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2008.

3 — O período de vigência deste CCT é de 12 meses, renováveis nos termos da lei.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

#### CAPÍTULO II

##### Da admissão

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 — Na admissão para as profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

###### A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;

b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Nos locais de trabalho com até cinco trabalhadores por cada categoria profissional aplica-se o quadro de densidades seguinte:

Número de trabalhadores no local de trabalho	Número de trabalhadores oficiais
1	1
2	2
3	2
4	2
5	3

###### B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

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

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

### C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

### D) Profissionais do comércio e armazém

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.
- 3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.
- 4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.
- 5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:
  - Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
  - De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
  - De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
  - Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

### E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

### F) Metalúrgicos

- 1 — A idade mínima de admissão é 16 anos.
- 2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.
- 3 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.
- 4 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.
- 5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

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

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a formação de profissionais.

### G) Técnicos de venda

- 1 — A idade mínima de admissão é 18 anos e as habilitações mínimas legais.
- 2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a empregadora de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.
- 3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.
- 4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

### H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

### I) Jardineiros

- 1 — Jardineiro — idade mínima de admissão — 16 anos.
- 2 — Ajudantes de jardineiros — os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

### Cláusula 5.ª

#### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

2 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — 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, salvo acordo escrito em contrário.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A empregadora pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada

desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

São deveres da empregadora, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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 proporcionando-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 acidentes de trabalho;

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, 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.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empregadora:

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei 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 da empregadora ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empregadora ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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 12.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores cumprir as cláusulas do presente CCT, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, 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 da empregadora 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 à empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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 ordens dadas pela empregadora.

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

## CAPÍTULO IV

### Do local de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Definição

O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito ao local de trabalho

1 — A empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija e nomeadamente quando o cliente assim o solicitar por escrito, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.

5 — A empregadora deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Perda de um local ou cliente

1 — A perda de um local de trabalho por parte da empregadora não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, o empregador que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.



4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;

b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a empregadora obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a empregadora que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao sindicato representativo dos respectivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

a) Nome e morada dos trabalhadores;  
b) Categoria profissional;  
c) Horário de trabalho;  
d) Situação sindical de cada trabalhador;  
e) Data da admissão na empresa e, se possível, no sector;

f) Início da actividade no local de trabalho;  
g) Situação contratual: a prazo ou permanente;  
h) Se a prazo, cópia de contrato;  
i) Mapa de férias do local de trabalho;  
j) Extracto de remuneração dos últimos 120 dias, caso sejam concedidos a algum trabalhador acréscimos de remuneração por trabalho aos domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;

k) Situação perante a medicina no trabalho, com indicação do último exame;

l) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas.

## CAPÍTULO V

### Do horário de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de 18 semanas.

3 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

4 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela empregadora, de harmonia com as disposições legais.

5 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.

6 — O intervalo para descanso poderá ser reduzido a trinta minutos.

7 — Os trabalhadores não podem prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Os trabalhadores com menos de quarenta horas semanais são remunerados na proporção do horário de trabalho acordado pelas partes.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, correspondente ao número de horas efectivamente prestadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimos, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas

por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empregadora e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º do Código do Trabalho;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes no anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a empregadora comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

$Vh$  o valor da hora de trabalho;

$Vm$  o vencimento mensal;

$n$  o número de horas de trabalho normal por semana.

4 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo  $N$  o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo  $Hs$  o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dia feriado.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dia feriado

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados sem que a empregadora os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empregadora.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — No caso de gozo de férias repartidas, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

4 — Caso o primeiro período de férias tenha duração inferior à referida no número anterior, o subsídio será pago na proporção do período de férias a gozar.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 20 de Dezembro de cada ano.

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 da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empregadora.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio

de alimentação diária no valor de €1,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Quando os trabalhadores tenham horário de trabalho a tempo parcial, o subsídio de alimentação será calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A e B têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

*a)* Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

*b)* Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

*c)* No caso dos trabalhadores que já efectuem trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá, em caso algum, exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;

*d)* Acréscimo mensal de 16 % sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência do número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea *d)* do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

6 — O acréscimo de 16 %, referido na alínea *d)* do n.º 3, inclui, também, a remuneração devida por trabalho prestado em dia feriado sempre que este coincida com o domingo.

7 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela C têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o

domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

*a)* O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;

*b)* A terça-feira de Carnaval para os profissionais nas tabelas A e B em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 31.<sup>o</sup>

##### Faltas — Definição

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 32.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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;

*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;

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 pela empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A empregadora pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora e o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descontos nas faltas injustificadas

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.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — A duração do período de férias do trabalhador pode ser 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; e

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

2 — 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 n.ºs 3 e 4.

3 — No ano da contratação, 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 de 20 dias úteis.

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

5 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

7 — 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.

8 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empregadora.

b) Não havendo acordo, compete à empregadora fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionamentos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a empregadora só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

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

10 — É vedado à empregadora interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

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

12 — 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.

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

14 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à

retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

15 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 3.

16 — 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.

17 — 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.

18 — 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-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea *b*) do n.º 8.

19 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 16.

20 — A prova de situação de doença prevista no n.º 18 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empregadora.

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

22 — Os trabalhadores podem 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.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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 efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou por iniciativa da empregadora lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da empregadora não retome imediatamente a prestação de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

## CAPÍTULO IX

### Do poder disciplinar

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela empregadora, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

## CAPÍTULO X

### Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a empregadora ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

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

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

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto no n.º 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão

intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empregadora com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta

registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes dos delegados sindicais das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com os órgãos de gestão da empresa**

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

5 — Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

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

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 efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, a empregadora com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, das federações, das uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO XI

### **Das disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e relações de locais de trabalho**

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a render ao Ministério do Emprego e Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julguem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Indumentária**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo do empregador.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalho feminino**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;

c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;

e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;

f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

g) Faltar ao trabalho, por ocasião de parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;

h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;

j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1 — As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Sanções**

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos



deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de €25 a €150 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 €750 a €7500.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias da 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 da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de €74,82 a €748,20 e a tentativa com multa de €14,96 a €149,64.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCT revoga e substitui o CCT celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2001.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

3 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

4 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

*Trabalhador de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste CCT.

*Trabalhador de limpeza em hotéis.* — É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

*Lavador-vigilante.* — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

*Trabalhador de serviços gerais.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas, como transporte, por arrastamento, de contentores de lixo

ou outros objectos com peso superior a 15 kg, tracção de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos e outras tarefas de natureza similar e de idêntico grau de dificuldade.

*Cantoneiro de limpeza.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública.

*Lavador-limpador.* — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual quer utilizando meios próprios.

*Trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

*Limpador de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

*Lavador-encerador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

*Lavador de viaturas.* — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

*Encarregado(a) de limpador de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

*Lavador de vidros.* — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

*Encarregado.* — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

*Encarregado de lavador de viaturas.* — É o trabalhador que, relativamente a lavador de viaturas, desempenha a função de encarregado.

*Encarregado de lavador de vidros.* — É o trabalhador que, relativamente a lavador de vidros, desempenha a função de encarregado.

*Encarregado de lavador-encerador.* — É o trabalhador que, relativamente a lavadores-enceradores desempenha a função de encarregado.

*Encarregado de lavador-vigilante.* — É o trabalhador que, relativamente a lavadores-vigilantes, desempenha a função de encarregado.

*Encarregado de lavador-limpador.* — É o trabalhador que, relativamente a lavadores-limpadores, desempenha a função de encarregado.

*Supervisor.* — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações

de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

*Supervisor geral.* — É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e orienta e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

*Contínuo.* — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*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, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

#### B) Electricistas

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

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

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### C) Telefonistas

*Telefonista.* — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

*Caixeiro-encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

*Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e

controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

a) *Viajante* — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;

b) *Pracista* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da empregador e concelhos limítrofes.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

#### E) Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### F) Metalúrgicos

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Canalizador-picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plásticos ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais

que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

#### G) Motoristas

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Manobrador de viaturas.* — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador-empilhador, de tractor, de montacargas de ponte móvel ou grua.

#### H) Empregados de escritório

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

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

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

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de explora-

ção; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros 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 de habilitação profissional de técnico de contas.

*Correspondente de línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o 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 dactilografadas. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por 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.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; 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 eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

operações contabilísticas; 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 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 ópera com máquinas de escritório.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

**Guarda-livros.** — Ocupa-se 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 da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

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

**Subchefe de secção.** — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Tesoureiro.** — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as

disposições necessárias para o levantamento; 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 serviços.** — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço 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 serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

**Paquete.** — O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

#### H) Jardineiros

**Encarregado de jardineiro.** — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

**Ajudante de jardineiro.** — É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Supervisor geral . . . . .	1000
II	Supervisor . . . . .	800
III	Encarregado geral . . . . .	600
	Encarregado de lavador de viaturas . . . . .	
	Encarregado de lavador de vidros . . . . .	
IV	Encarregado de lavador-encerador . . . . .	535
	Lavador de vidros . . . . .	
	Encarregado de limpador de aeronaves . . . . .	
V	Lavador de viaturas (a) . . . . .	515
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar . . . . .	
	Encarregado de lavador-limpador . . . . .	
VI	Encarregado de lavador-vigilante . . . . .	490
	Encarregado de limpeza . . . . .	
	Lavador-encerador . . . . .	
	Limpador de aeronaves . . . . .	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar . . . . .	470
	Lavador-limpador . . . . .	
	Cantoneiro de limpeza . . . . .	
	Trabalhador de serviços gerais . . . . .	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
VIII	Lavador-vigilante . . . . . Trabalhador de limpeza em hotéis . . . . .	460
IX	Trabalhador de limpeza (b) . . . . .	452,50

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno, que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

### B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Encarregado de jardineiro . . . . .	559
II	Jardineiro . . . . .	525
III	Ajudante de jardineiro . . . . .	480

### C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 348
II	Chefe de departamento . . . . .	1 164
III	Chefe de divisão . . . . .	933
IV	Chefe de serviços . . . . . Contabilista . . . . . Tesoureiro . . . . . Programador de informática . . . . .	865
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Caixeiro-encarregado-geral . . . . . Guarda-livros . . . . .	796
VI	Subchefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário de direcção . . . . . Correspondente de línguas . . . . .	729
VII	Primeiro-escriturário . . . . . Caixa . . . . . Fiel de armazém . . . . . Vendedor . . . . . Oficial electricista . . . . . Motorista . . . . . Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador-picheleiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	657
VIII	Segundo-escriturário . . . . . Conferente de armazém . . . . . Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador-picheleiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador . . . . . Manobrador de viaturas . . . . .	624
IX	Terceiro-escriturário . . . . . Pré-oficial electricista . . . . . Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador-picheleiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor . . . . . Telefonista . . . . .	590
	Estagiário do 2.º ano . . . . . Dactilógrafo do 2.º ano . . . . .	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
X	Contínuo . . . . . Porteiro . . . . . Guarda ou vigilante . . . . .	500
XI	Estagiário do 1.º ano . . . . . Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Ajudante de electricista . . . . . Servente de armazém . . . . .	460
XII	Praticante . . . . . Aprendiz de electricista . . . . . Paquete . . . . .	426

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services:

*Fernando José Mota Soares*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

### Credencial

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT;

e ainda das associações sindicais:

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

Credencia o(s) Sr.(s) Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — Empresas de Serviços de Limpeza.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2008. — Pelo Secretariado,  
*Joaquim Manuel Galhanas da Luz — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 4 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 49/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2006.

**Cláusulas alteradas**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústria Diversas.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a sua aplicação, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas têxteis, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, rendas, bordados e passamanarias não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 753 empregadores e 110 000 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição independentemente da data da sua publicação vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, e o restante clausulado vigorará por dois anos contados a partir da data da publicação do contrato inicial, podendo a primeira revisão ter lugar em 2009.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 29.ª**

**Princípios gerais**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são agrupadas nos termos dos anexos I-A, I-B, II e III, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria profissional a que consta das respectivas tabelas dos anexos IV-A e IV-B.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

**CAPÍTULO X**

**Apoios e subsídios**

**Cláusula 71.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado nos anexos IV-A e IV-B por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 88.ª**

**Antigas categorias profissionais**

1.1 — *(Mantém-se.)*

1.2 — *(Mantém-se.)*

2.1 — Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda e, com excepção do ajudante de motorista, serão promovidos à respectiva categoria profissional logo que tenham completado seis anos como ajudantes.

2.2 — *(Mantém-se.)*

2.3 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 92.<sup>a</sup>

## Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2006, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO IV-A

**Grelha salarial das categorias profissionais dos subsectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas têxteis, tapeçaria, têxteis-lar, lanifícios, rendas, bordados e passamanarias.**

Tabela salarial e subsídio de refeição

Grupo	Remuneração (euros)
A.....	817
B.....	706
C.....	613
D.....	548
E.....	508
F.....	463
G.....	439,50
H.....	428,50
I.....	427
Subsídio de refeição.....	2,40

## ANEXO IV-B

**Grelha salarial das categorias profissionais do sector administrativo para todos os subsectores, com excepção dos lanifícios**

Tabela salarial do sector administrativo (excepto lanifícios) e subsídio de refeição

Grupo	Remuneração (euros)
A.....	817,5
B.....	725
C.....	684
D.....	629,5
E.....	615,5
F.....	547,5
G.....	492,5
H.....	427
Subsídio de refeição.....	2,40

Porto, 21 de Janeiro de 2008.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:  
*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústria Diversas:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.  
*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

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

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.  
*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Depositado em 4 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 50/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.**

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1 — O presente acordo colectivo (AC) obriga, por uma parte, a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, Resistência — Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, SOS-Naval — Serviços de Apoio à Navegação, L.<sup>da</sup>, Atlantic Tugs, L.<sup>da</sup>, que se dedicam ao exercício de actividades auxiliares dos transportes por água, e, por outra, o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e os trabalhadores ao serviço daquelas por este representados, cujas categorias profissionais constam do anexo I deste AC.

2 — A área geográfica abrangida por este AC corresponde aos portos de Lisboa, Setúbal e Sines.

3 — O presente acordo abrange 4 empregadores e 24 trabalhadores.

4 — A quaisquer matérias não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 541.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência

1 — O presente AC entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos legais.

2 — O clausulado geral do presente AC vigorará por um período de 24 meses.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

4 — Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, a convenção colectiva, se não for denunciada, renova-se por iguais períodos.

5 — A denúncia poderá ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses, relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado às empresas fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

3 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por ela nos cinco anos anteriores à sua readmissão fica obrigada a contar, no tempo de antiguidade do trabalhador, o período anterior à rescisão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 90 dias.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existente no sindicato.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas de embarque existente no sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do sindicato respectivo.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por este AC são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção dos trabalhadores

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior observando-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local que tenham completado dois anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderá desempenhar o cargo de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — Só poderão desempenhar as funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores da inscrição marítima do tráfego local e da respectiva carta de mestre, salvaguardando-se os casos preexistentes a 1 de Março de 1984, que não satisfaçam estas condições.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AC quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.



## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AC e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar, com urbanidade, o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AC;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores, se estes o solicitarem por escrito à sua entidade patronal;

k) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham nas empresas;

l) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações;

m) Conceder ao trabalhador um dia de folga em cada ano para que este possa tratar de assuntos da sua vida pessoal, desde que solicitado com a antecedência devida e sem prejuízo da actividade normal da empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AC;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Usar o equipamento de protecção e segurança que lhe for distribuído;

k) Não ingerir álcool em valor superior ao legalmente definido para os condutores de viaturas automóveis;

l) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

m) Guardar sigilo profissional;

n) Sujeitar-se ao despiste do álcool de acordo com o anexo IV;

o) Manter actualizados os documentos pessoais de identificação e restantes documentos obrigatórios de acordo com a legislação em vigor.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AC.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido às entidades patronais:

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 companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AC;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AC;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AC;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;  
Comissões de delegados sindicais;  
Comissões de delegados intersindicais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Cessação da actividade da embarcação

1 — Na cessação da actividade da embarcação a entidade patronal obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem, salvo se existirem pressupostos para a cessação dos contratos nos termos legais.

2 — Se se verificar a hipótese da primeira parte do número anterior e se tal for necessário, as empresas obrigam-se a promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador para outras funções do quadro de mar ou de terra diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3 — Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade do emprego nos quadros de terra a entidade patronal pagará a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 66.<sup>a</sup> desde que o lugar em terra não seja compatível com as características das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador inscrito marítimo.

4 — Qualquer situação que se relacione com a cessação da actividade da embarcação não poderá ser consumada sem o conhecimento prévio do sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de €300 por cada trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito sempre que possível atempadamente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente, serviço militar ou licença sem vencimento do substituído.

### CAPÍTULO V

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito a não ser obrigado à prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica aos 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 saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas somente no tráfego local, considera-se local habitual de trabalho o local para onde foram admitidos, independentemente do porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda os 90 dias.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente as de transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup> deste AC.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Navegação fora da barra até 6 milhas

1 — No caso de uma embarcação de tráfego local ou duplo registo sair da barra até 6 milhas e voltar a entrar, os trabalhadores auferirão a remuneração a que têm direito, com o acréscimo do pagamento, de fora de barra, e pago de acordo com a cláusula 25.<sup>a</sup>, n.º 1, apurados por períodos de doze horas.

2 — Os trabalhadores não têm direito a folga, nas saídas até às 6 milhas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Navegação costeira nacional e internacional

1 — Sempre que uma embarcação com registo de navegação costeira ou alto ou com duplo registo (local, costeira

e alto) tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora do porto de armamento, por período superior ao indicado na cláusula anterior, durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar, os trabalhadores com a categoria de mestres ou maquinistas terão direito a uma remuneração fixa diária de €110 e os trabalhadores com a categoria de marinheiros terão direito a uma remuneração fixa diária de €80 enquanto a embarcação se encontrar a navegar ou a prestar serviço e com referência a um período de vinte e quatro horas.

2 — No caso de uma embarcação sair para fora de portos, em viagens costeiras nacionais ou internacionais, o trabalhador que, cumulativamente às funções inerentes à sua categoria, desempenhar a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, ao recebimento da quantia de €12 por cada dia de trabalho.

3 — As diárias de costa, para os efeitos do número anterior, serão apuradas em cada vinte e quatro horas, por períodos unitários de doze horas, correspondendo a remuneração de cada doze horas respectivamente €55 e €40.

4 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €18 700 por cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup> deste AC.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

## CAPÍTULO VII

### Duração do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior ao já praticado, o horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AC, será de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

2 — O horário normal de trabalho semanal processar-se-á preferencialmente de segunda-feira a sexta-feira das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, salvo para trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3 — Se a hora de almoço (das 12 às 13 horas) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, sempre que possível, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

4 — A empresa, quando em laboração contínua, poderá adoptar o regime de turnos, nos termos deste AC.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

6 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal interessada elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação.

7 — Dadas as características da actividade profissional abrangida por este AC, não será admitido a prestar trabalho o trabalhador que pretenda iniciar a sua actividade mais de dez minutos após a hora definida como de início de trabalho, com todas as legais consequências.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se prolongamento quando o trabalhador prolongue o seu horário normal de trabalho para além das 17 horas e antecipação quando o trabalhador é convocado, após a saída do local de trabalho, para retomar as suas funções.

3 — O trabalho suplementar implicará o recebimento de horas extraordinárias, de acordo com as condições que se discriminam:

a) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, entre as 17 e as 20 horas, o trabalho será remunerado consoante o número de horas prestadas;

b) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, das 20 às 6 horas, ser-lhe-ão remuneradas períodos de seis horas de trabalho, qualquer que seja o período de tempo de trabalho suplementar prestado, a menos que ultrapasse as 6 horas, caso em que as horas seguintes serão remuneradas hora a hora;

c) O trabalho suplementar prestado durante o dia de sábados, domingos e feriados será remunerado por um período de seis horas, qualquer que seja o período de tempo de trabalho suplementar prestado, a menos que ultrapasse as 6 horas, caso em que as horas seguintes serão remuneradas hora a hora;

d) Sempre que o trabalhador preste serviço de segunda-feira a sexta-feira, das 6 às 8 horas, ser-lhe-ão remuneradas duas horas de trabalho.

4 — Entre o final do período de trabalho e o início do período de trabalho seguinte deverá mediar um espaço de tempo igual ou superior a quatro horas.

5 — Quando o período horário, nos termos acima referidos, não abranger o período de tempo necessário para a deslocação do trabalhador para o trem naval, ser-lhe-á paga, sem prejuízo

a remuneração prevista para o referido período horário em causa, remuneração equivalente a mais uma hora.

6 — É considerado tempo de trabalho, portanto pago como suplementar quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar efectivamente trabalhadas.

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

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

4 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dispensa de prestação de serviços suplementares

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical, de acordo com a lei, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- d) Idade do trabalhador inferior a 18 anos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AC, são as constantes do anexo II.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este AC.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo:

S — os subsídios a que o trabalhador tenha direito por: diuturnidades; subsídios de turno.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos deste AC.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de €5 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos e por esse motivo os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço — €1,86 (desde que tenha prestado trabalho em período anterior ininterrupto até o horário do pequeno-almoço);

b) Almoço — €6;

c) Jantar — €6;

d) Ceia — €1,86.

3 — Consideram-se como horas de refeição, seus início e termo:

a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 8 horas;

b) Almoço — entre as 12 e as 13 horas;

c) Jantar — entre as 20 e as 21 horas;

d) Ceia — após as 0 horas.

4 — Todos os trabalhadores que em prestação de trabalho extraordinário atinjam os horários previstos no n.º 3 desta cláusula terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 2, independentemente do previsto no n.º 1.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 não será devido sempre que:

a) A entidade patronal forneça a alimentação;

b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

6 — Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade determina que o trabalhador se encontra disponível para prestar trabalho normal ou suplementar em qualquer horário diurno ou nocturno de qualquer dia da semana.

2 — Para se considerar em regime de disponibilidade o trabalhador deve manifestar essa vontade por escrito após ser para tal interpolado pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade efectiva têm direito a um subsídio mensal de 5 % sobre a remuneração base.

4 — O subsídio de disponibilidade não se integra no conceito de retribuição base e pode o seu pagamento ser cancelado sem quaisquer consequências se, por vontade do trabalhador ou da sua entidade patronal, deixar de se verificar a situação de disponibilidade.

5 — Após duas recusas sem justificação plausível, será retirado o subsídio de disponibilidade nesse mês.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — As empresas providenciarão transporte a todos os trabalhadores no porto de Lisboa ou pagarão um subsídio mensal no mínimo de €60.

2 — As empresas providenciarão transporte a todos os trabalhadores no porto de Setúbal para o trem naval ou pagarão um subsídio mensal no mínimo de €60.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno e por trabalho nocturno

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição base.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — As empresas efectuarão um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €21 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro(a) sobrevivente(a) e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa às empresas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição efectiva praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso complementar

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o sábado e o domingo, respectivamente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço.

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

5 — 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.

6 — Para os efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

7 — 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.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias 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.

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

7 — O mapa de férias, com a indicação do início e do 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.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — 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 empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — 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.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de in-

demnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias designadamente os contratados a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição de faltas

1 — Falta é 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 efeito 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.

4 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal logo que possível.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo de férias e da antiguidade, as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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 no Código do Trabalho e em legislação especial;

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 colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

h) As dadas por candidatura a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas no número anterior.

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

4 — Sem prejuízo de outras previsões da lei, 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 no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 1 quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

5 — Nos casos previstos na alínea h) do n.º 1, 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 quarenta e oito horas.

6 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

7 — Nos casos em que as faltas determinem 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.

8 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

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

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

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

4 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente 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, 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 patronal.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

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

## CAPÍTULO X

### Causas de extinção do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Da cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.



2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou a devam conhecer.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da presente convenção.

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

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência,

tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança de trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violações físicas, de injúrias ou de 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 administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e 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) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

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

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que pretenda desvincular-se antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima

de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias se o contrato for de duração inferior.

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

4 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição de base e às diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento ilícito

1 — 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.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de empresas que não empreguem mais de 10 trabalhadores, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o fundamento justificativo da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

1 — Em caso de despedimento efectuado pela empresa que venha a ser declarado ilícito, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização, nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção, se o trabalhador tiver menos de quatro anos de antiguidade na empresa;
- b) Um mês e meio de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção se o trabalhador tiver mais de quatro anos de actividade na empresa;
- c) Em qualquer caso, a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

2 — Caso a oposição à reintegração nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup> seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização corresponderá a dois meses de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização não poderá, em qualquer caso, ser inferior a seis meses de retribuição de base e diuturnidades.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção ficam sujeitos, para efeitos disciplinares ao Regulamento de Inscrição Marítima (RIM), ao Regulamento Geral das Capitánias e à demais legislação aplicável.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano contado a partir do momento em que teve lugar, salvo se

os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção, é regulado pelo disposto na legislação aplicável.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe o prazo a que se refere a cláusula 68.<sup>a</sup>, n.º 2, desde que, mostrando-se aquele procedimento 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.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

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

batórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

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

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula 73.<sup>a</sup>, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem os mesmos referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>, às associações sindicais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

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 a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos

trabalhadores a abranger, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida na cláusula 66.<sup>a</sup>

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Informações e negociações

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>, tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõe o acordo do trabalhador.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, cada qual, fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

5 — Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Intervenção do ministério responsável pela área laboral

Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto na cláusula 80.<sup>a</sup> com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 — Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área

laboral a acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 80.<sup>a</sup>, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 80.<sup>a</sup>, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 da presente cláusula, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Despedimento por extinção do posto de trabalho

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Despedimento por inadaptação

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e a saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado

para o trabalho, a respectiva entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Assistência

As entidades patronais abrangidas por este AC, com mais de duzentos trabalhadores no seu quadro permanente, obrigam-se a manter um posto médico dirigido por um clínico da empresa, com serviço de enfermagem permanente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a este AC (anexo III) e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Refeitório

As entidades patronais abrangidas por este AC com mais de 100 trabalhadores no seu quadro permanente representados pelo sindicato outorgante devem manter, sempre que possível, um serviço de refeitório para todos os trabalhadores ao seu serviço, participando nas despesas das refeições. Estas devem ser constituídas, pelo menos, por sopa, pão, vinho em dose moderada ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária e disposições gerais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AC e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes podem fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pelo armador.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AC.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Definição de embarcação motorizada**

Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou por existência de motores a bordo.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Manutenção das regalias adquiridas**

1 — Entende-se que o presente AC é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que a regulamentação existente, nomeadamente o CCT do sector.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordados anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Multas**

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste AC constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

**ANEXO I**

**Definição e funções do pessoal de convés**

**Disposição comum a todas as categorias profissionais**

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AC devem, quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações, das cintas para cima, sendo da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Fazer a manutenção das embarcações a seco e a nado.

**Mestre do tráfego local**

1 — É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;  
b) Manter a disciplina e obediência a bordo;  
c) Zelar pela conservação da embarcação;  
d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e a embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

**Marinheiro do tráfego local**

1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o AC.

3 — Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação.

4 — Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço.

**Definição e funções do pessoal de máquinas**

A) Secção de máquinas — a secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares e os instrumentos acessórios, com exclusão da aparelhagem de radiocomunicações e dos demais auxiliares de navegação.

**B) Maquinistas práticos:**

1 — Definição legal — são maquinistas práticos os considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança em conformidade com o RIM.

2 — Promoção — a promoção profissional dos maquinistas práticos deve obedecer ao estipulado no RIM.

3 — Categorias profissionais — os maquinistas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe;

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe;

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup> classe;

4 — Funções a desempenhar — à secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A manutenção e a conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combus-

tíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas de produção e de distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, de instalações de água doce, de água do mar e de esgotos;

c) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e de outras zonas de carga ou mantimentos e ainda das instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e na actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao maquinista prático de 3.ª classe compete:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa de máquinas e pela actividade e pela disciplina do pessoal integrado nos quartos;

b) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, dos aparelhos e das instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.ª ou de 2.ª classe;

c) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe ou com o maquinista prático de 2.ª classe na elaboração e na actualização de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem distribuídas pelos maquinistas práticos de 1.ª e 2.ª classes e relativas à actividade da secção de máquinas;

e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.ª classe e, por sua vez, considerarem-se ambos colaboradores do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções por ele transmitidas.

f) *Maquinista prático.* — O maquinista prático quando em missão de chefia da secção de máquinas tem por de-

ver ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e o cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e do respectivo equipamento, a eficácia e a prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e da clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e da objectividade dos seus controlos e acção coordenadora.

g) *Ajudante de maquinista.* — Ao ajudante de maquinista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo o que diga respeito à instalação cumprindo ordens deste referentes à mesma.

#### Notas finais

1 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2 — A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

a) Remunerações:

Mestre do tráfego local (embarcações superiores a 400 HP — €780;

Mestre do tráfego local (embarcações até 400 HP — €670;

Marinheiro do tráfego local — €570;

Maquinista prático de 1.ª — €780;

Maquinista prático de 2.ª — €750;

Maquinista prático de 3.ª — €600;

Ajudante de maquinista — €570.

b) Valor hora:

Mestre de tráfego local — €8,50;

Maquinista prático — €8,50;

Marinheiro de tráfego local — €7;

Ajudante de maquinista — €7.

#### ANEXO III

##### A) Conservação e limpeza

###### Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

###### Artigo 2.º

Deve proceder-se em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, a neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar

substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

#### **B) Arejamento e ventilação**

##### **Artigo 3.º**

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

##### **Artigo 4.º**

É necessário, designadamente que:

a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

##### **Artigo 5.º**

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### **C) Iluminação**

##### **Artigo 6.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

#### **D) Sanitários**

##### **Artigo 7.º**

Em cada embarcação será obrigatória a existência de, pelo menos, uma retrete devidamente apetrechada com descarga de água de sifão hidráulico, papel higiénico e outros artigos análogos.

#### **E) Lavabos**

##### **Artigo 8.º**

Será igualmente obrigatória em todas as embarcações a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

#### **F) Vestiários**

##### **Artigo 9.º**

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postos nas embarcações vestiários.

##### **Artigo 10.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### **G) Primeiros socorros**

##### **Artigo 11.º**

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

##### **Artigo 12.º**

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância, natureza e riscos do trabalho.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, deve ser mantido em condições de fácil acesso e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo, de novo, guarnecido nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### **H) Refeitório**

##### **Artigo 13.º**

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

### **ANEXO IV**

#### **Regulamento do teste de alcoolemia**

##### **Introdução**

Reconhecendo-se que o consumo de álcool é um dos factores que contribuem para a ocorrência de acidentes, nomeadamente de trabalho e de viação, importa assegurar medidas de prevenção por forma a dissuadir comportamentos de risco, contribuindo, assim, para minimizar este grave problema social e aumentar a qualidade e segurança do serviço prestado no que respeita a pessoas e bens.



**Objectivo**

A presente norma visa regulamentar a realização do teste de alcoolemia aos trabalhadores da LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, Resistência — Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, Atlantic Tugs, L.<sup>da</sup>, e SOS-Naval — Serviços de Apoio à Navegação, L.<sup>da</sup>, estabelecendo os procedimentos dos intervenientes e respectivas consequências.

**Campo de aplicação**

A presente norma aplica-se a todos os trabalhadores das empresas subscritoras deste AC, em exercício efectivo de funções, para efeitos de detecção de álcool no sangue, de acordo com as condições definidas para a sua aplicação.

**Referências normativas**

As referências normativas da presente norma são as seguintes:

Regulamento interno;  
Lei geral;  
Código da Estrada.

**Definições**

Para efeitos da presente norma consideram-se as seguintes definições:

*Alcoolemia.* — Presença de álcool no sangue.

*Taxa de Alcoolemia no Sangue (TAS).* — Quantidade de álcool existente no sangue em determinado momento, expressa em gramas de álcool puro num litro de sangue.

**Responsabilidades**

Do director clínico

Determinar, em caso de teste positivo, o encaminhamento adequado.

Informar a hierarquia do trabalhador através do anexo A, em caso de teste positivo.

Informar a hierarquia do trabalhador em caso de reincidência.

Promover o arquivo dos resultados dos testes positivos durante três anos.

Elaborar e organizar informação geral e estatística sobre o assunto.

Da chefia do trabalhador

Promover, caso o resultado do teste seja positivo, o afastamento imediato do trabalhador do posto de trabalho, considerando a sua ausência falta injustificada.

Ordenar ou propor, caso não tenha competência para tal, a instauração de procedimento disciplinar aos trabalhadores que apresentem resultado positivo no teste ou recusa injustificada em submeter-se ao mesmo.

Equipa que efectua o Alcooteste

Obter, do testado, a prova de que o mesmo teve conhecimento do resultado do teste mediante assinatura deste na área apropriada do anexo A.

Informar o trabalhador testado, em caso de teste positivo, da possibilidade deste realizar contraprova.

Comunicar, de imediato, ao director clínico, todos os testes positivos, o qual tomará as medidas que entender convenientes à saúde do trabalhador, bem como à segurança do serviço prestado e à de terceiros.

Na impossibilidade de contactar o director clínico, a comunicação será feita, a título excepcional, à chefia do trabalhador, que assegurará o cumprimento dos procedimentos adequados.

Comunicar, de imediato, à chefia do trabalhador o resultado do Alcooteste sempre que o teste seja positivo.

Comunicar, ao director clínico, todos os resultados dos testes efectuados, através do anexo A, com o respectivo talão emitido pelo equipamento de teste.

**Descrição da actividade**

Teste de alcoolemia

A detecção da presença de álcool no sangue é feita por meio de teste ao ar expirado, efectuado em analisador quantitativo.

Considera-se que está sob o efeito do álcool, todo o trabalhador que apresente uma taxa de álcool no sangue (TAS) igual ou superior a 0,5 g/l.

Considera-se positivo o resultado do teste que revele uma taxa de álcool no sangue (TAS) igual ou superior a 0,5 g/l.

Considera-se reincidência dois testes positivos no mesmo ano ou em dois anos consecutivos.

Realização do teste de alcoolemia

O teste de alcoolemia, vulgarmente designado por Alcooteste, pode ser efectuado com carácter voluntário, a pedido do trabalhador, ou obrigatório, nomeadamente, por sorteio, por indicação da hierarquia ou por intervenção em acidente.

1 — Alcooteste voluntário — será submetido a Alcooteste quem o solicitar. Contudo, as consequências serão idênticas às das restantes condições de realização, conforme os resultados obtidos.

2 — Alcooteste obrigatório:

Por sorteio;

Por indicação da hierarquia — será submetido ao Alcooteste todo o trabalhador cujo comportamento, durante o período de trabalho, crie na hierarquia suspeitas de ter ingerido bebidas alcoólicas em excesso;

Por intervenção em acidente;

Por acidente de viação — será obrigatoriamente sujeito ao Alcooteste, a realizar pela fiscalização técnica, todo o trabalhador que, no exercício de funções de condução de um veículo, seja interveniente em qualquer acidente de viação;

Por acidente de trabalho — em caso de acidente de trabalho, o Alcooteste é obrigatório.

3 — Equipa que efectua o Alcooteste — o Alcooteste é efectuado por pessoal de enfermagem do posto médico.

4 — Recusa ao Alcooteste:

Nenhum trabalhador pode recusar submeter-se ao Alcooteste.

A recusa injustificada implica consequências idênticas às de teste positivo.

## 5 — Contraprova:

Em caso de teste positivo (TAS > 0,5 g/l), os trabalhadores que o desejem devem dirigir-se de imediato, por sua conta e risco, a um hospital ou a um consultório de análises clínicas e solicitar uma análise de sangue para determinação da alcoolemia, com indicação do dia e da hora da colheita (anexo B).

A contraprova deverá ser apresentada ao director clínico, no prazo máximo de vinte e quatro horas.

Posteriormente, no caso de se verificar que o resultado da análise obtida anula o do teste realizado, tendo em conta o valor obtido e o intervalo de tempo decorrido, os efeitos do teste serão anulados e todas as despesas efectuadas pelo trabalhador ser-lhe-ão reembolsadas, mediante apresentação dos respectivos recibos, não sofrendo quaisquer consequências.

6 — Consequências — o trabalhador, cujo teste de alcoolemia seja considerado positivo, sofrerá as seguintes consequências:

Será instaurado processo.

Será suspenso de imediato, do exercício de funções, no dia de realização do teste de alcoolemia.

## 7 — Anexos — anexos A e B.

## ANEXO A

## FICHA DE ALCOOTESTE

	Posto Médico _____ Brigada Móvel _____
	Fiscalização Técnica _____
	Nome _____ Ordem nº _____
	Teste Voluntário _____ Teste Aleatório _____
	Acidente de Viação _____ Suspeita _____
Equipa que realiza o Alcooteste	Em ____/____/____ às ____ horas Local _____
	Com resultado _____ (*) de ____ g/l
	Data ____/____/____ Assinatura _____
	Tomou conhecimento do resultado do Alcooteste
Trabalhador	Data ____/____/____ Assinatura _____
	Foi detectado Alcooteste positivo pela ____ vez.
	Teste positivos em ____/____/____; ____/____/____
	Após registo na ficha respectiva e arquivo do original, foram enviadas cópias para:
	MEDICO ESPECIALISTA _____ ASSISTENTESOCIAL _____
	CHEFIA DO TRABALHADOR _____
Director Clínico	Data ____/____/____ Assinatura _____

## (\*) TESTE POSITIVO:

- Em caso de teste VOLUNTÁRIO, ALEATÓRIO ou por SUSPEITA enviar original e cópia para Director Clínico.
- Em caso de ACIDENTE DE VIACÇÃO enviar original para o Director Clínico e 1 cópia para o Chefe do trabalhador.

TESTE NEGATIVO - enviar original e cópia para o Director Clínico.

## ANEXO B

## Informação

Na sequência do resultado do Alcooteste a que se submeteu, informamos que, caso deseje, pode efectuar a respectiva contraprova.

1 — Para tal, deve dirigir-se, de imediato, por sua conta e risco, a um hospital ou a um consultório de análises clínicas que esteja habilitado a realizar análises de sangue para a determinação da alcoolemia e solicitar que lhe seja efectuada uma análise deste tipo, com indicação do dia e hora da colheita.

2 — No caso de se vir a verificar que o resultado da análise obtida anula o do teste anteriormente realizado, tendo em conta o valor obtido e o intervalo de tempo decorrido, os efeitos do teste serão anulados e todas as despesas efectuadas ser-lhe-ão reembolsadas, mediante apresentação dos respectivos recibos.

Setúbal, 25 de Março de 2008.

Pela LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela Resistência — Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela Atlantic Tugs, L.<sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela SOS-Naval — Serviços de Apoio à Navegação, L.<sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 10 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 55/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

[...]

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, estão abrangidos pelo presente ACT 2539 trabalhadores e seis empregadores.

[...]

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) e em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2007).

[...]

## CAPÍTULO V

## Prestação de trabalho

[...]

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## 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 €3,23 por cada chamada.

[...]

## CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

[...]

Cláusula 61.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

[...]

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de €34,40.

[...]

Cláusula 62.<sup>a</sup>

## Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — €177,50;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — €148,60;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — €129,15;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — €114,45;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — €97;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — €89,10.

[...]

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

1 — [...]

a) €1,62[...]

b) €0,97[...]

## CAPÍTULO X

## Regalias sociais

Cláusula 69.<sup>a</sup>

## Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — [...]

- a) €39,85 até aos 14 anos de idade;
- b) €55,50 até aos 18 anos de idade;
- c) €65,30 sem limite de idade.

[...]

Cláusula 75.<sup>a</sup>

## Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — [...] €8,99 [...]

## Tabela salarial 2008

## Profissionais de armazém

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém. . . . .	785,50	841,50	922,50	976,50	1 021,50

## Profissionais de construção civil

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações . . . . .	1 521,50	1 586,50	1 675		
Enc. laboratório . . . . .	1 521,50	1 586,50	1 675		

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. geral obra civil . . . . .	1 339	1 472,50	1 521,50	1586,50	1 675
Téc. sinal. rodoviária . . . . .	1 248,50	1 339	1 472,50	1521,50	1 586,50
Téc. cons. man. rev. veg. . . . .	1 248,50	1 339	1 472,50		
Enc. fiscal obras . . . . .	1 120	1 248,50	1 339	1521,50	1 675
Téc. de expropriações . . . . .	1 120	1 174	1 339	1472,50	
Téc. laboratório . . . . .	1 068,50	1 120	1 248,50	1339	1 521,50
Of. de obra civil . . . . .	841,50	887,50	922,50	998,50	1 068,50
Op. laboratório . . . . .	778	841,50	887,50	954,50	1 021,50
Aux. téc. expropriações . . . . .	711,50	778	841,50	922,50	1 021,50
Aj. op. laboratório . . . . .	629	657,50	740		
Ajudante of. o. civil . . . . .	540	657,50	723	778	
Guarda . . . . .	499,50	516,50	540		

**Desenhadores**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Desenhador project. . . . .	1 248,50	1 339	1 472,50	1 521,50	1 586,50
Medidor-orçamentista . . . . .	1 068,50	1 120	1 248,50	1 339	1 472,50
Desenhador estudos . . . . .	922,50	1 021,50	1 068,50	1 120	
Desenhador execução. . . . .	711,50	740	785,50	841,50	
Arquivista técnico . . . . .	657,50	696	740		

**Electricistas/electrónicos**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade . . . . .	1 339	1 472,50	1 521,50	1586,50	1 675
Téc. electrónica . . . . .	1 339	1 472,50	1 521,50	1586,50	1 675
Enc. fiscal electr. . . . .	1 120	1 248,50	1 339	1521,50	1 675
Oficial electricista . . . . .	841,50	887,50	922,50	998,50	1 068,50
Oficial electrónica . . . . .	841,50	887,50	922,50	998,50	1 068,50

**Auxiliares de escritório**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos . . . . .	711,50	740	778	814	
Operad reprográfico . . . . .	711,50	740	778		
Telefonista . . . . .	711,50	740	778		
Contínuo. . . . .	629	657,50	696,50	740	
Empregado de limpeza. . . . .	499,50	540	629	657,50	

**Profissionais de escritório****(Em euros)**

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista .....	1 521,50	1 586,50	1 675		
Téc. pub. <i>marketing</i> .....	1 521,50	1 586,50	1 675		
Téc. administrativo .....	1 120	1 174	1 339	1 488,50	
Secretário .....	1 068,50	1 120	1 174	1 339	1 429
Recepcionista .....	998,50	1 068,50	1 120	1 174	
Caixa .....	922,50	1 021,50	1 068,50	1 120	
Escriturário .....	711,50	778	841,50	922,50	1 021,50

**Portagens****(Em euros)**

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens .....	1 339	1 472,50	1 521,50	1 586,50	1 675
Op. prin. p. portagem .....	922,50	1 021,50	1 068,50	1 120	1 174
Op. p. portagem .....	629	696,50	740	814	887,50

**Quadros superiores****(Em euros)**

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Nível I .....	3 088	3 186,50	3 505,50	3 724	
Nível II .....	2 454,50	2 581,50	2 707	2 835	2 835
Nível III .....	2 104	2 199,50	2 294,50	2 388	
Nível IV .....	1 755	1 848	1 946,50	2 041,50	
Nível V .....	1 499,50	1 564	1 610,50	1 659	
Estagiário .....	1 199				

**Rodoviários****(Em euros)**

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Motorista .....	740	785,50	887,50	922,50	

**Topografia****(Em euros)**

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo .....	1 248,50	1 339	1 472,50	1 586,50	1 675
Aux. topografia .....	711,50	740	785,50	814	
Porta-miras .....	629	657,50	711,50		

## Assistência a utentes

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes . . . . .	1 339	1 472,50	1 521,50	1 586,50	1 675
Enc. turno do CCO. . . . .	1 289,50	1 339	1 403,50	1 472,50	1 541,50
Op. cent. comunicações . . . . .	922,50	1 021,50	1 068,50	1 120	1 174
Oficial mecânica . . . . .	841,50	887,50	922,50	998,50	1 068,50
Op. patrulhamento . . . . .	723	778	814	841,50	

Lisboa, 25 de Março de 2008.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

*Daniel Pacheco Amaral*, administrador.*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.*João Manuel Filipe Pecegueiro*, administrador.

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.*Rui Manuel Cunha Roque*, administrador.

Pela BRISA, Access Electrónica Rodoviária, S. A.:

*Guilherme B. Pereira Dias Magalhães*, administrador.*Luís Augusto Ferreira Graça Nery*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:

*Eduardo Rui Cabrita Sobral*, administrador.*Maria Rosário Mayoral Robles M. Simões Ventura*, administradora.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:

*Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho*, administrador.*Manuel Eduardo Andrade Lamego*, administrador.

Pela SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral, mandatário.

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

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

**Declaração**

A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

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

19 de Março de 2008.

**Declaração**

A 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;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 26 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 19 de Março de 2008. — O Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadoras da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Março de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 7 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o registo n.º 52/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2004.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em território nacional às empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.<sup>da</sup>, RentDouro — Turismo Náutico, L.<sup>da</sup>, Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.<sup>da</sup>, Via D'Ouro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, e Tomaz do Douro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, bem como para as empresas que venham a ser abrangidas por regulamento de extensão, mas apenas nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em actividades marítimo-turísticas.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorrido os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores na empresa poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental



será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso 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 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

### CAPÍTULO III

#### Classificação e carreira profissional

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Classificação e enquadramento profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da 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.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

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

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior,

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) Prestar aos Sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicitar;

k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, por forma que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

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) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

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

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

3 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7 — Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — As empresa garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e ou jantar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

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

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com o presente acordo, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação do IDICT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, após prévia autorização pela entidade competente e acordo do trabalhador, os trabalhadores com funções de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando expressamente solicitarem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas;

c) Mulheres com filhos de idade inferior a 10 meses;

d) Menores.

3 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Não se considera trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas da empresa armadora, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de Janeiro;  
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.

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;

24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup> e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

#### SECÇÃO II

##### Férias

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2 — 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.

3 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — 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.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresa, esta podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras;

c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4 — No caso previsto na alínea f) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador e a empresa concordarem, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### Outras situações

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por 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, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

#### CAPÍTULO VII

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu tra-

balho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

3 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de director de cruzeiro, será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados — 100 %.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Suplemento de embarque**

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 17,5 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 17,5 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5 — O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (no período de Maio a Outubro).

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores administrativos e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Alimentação a bordo**

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — €2,70 em 2008 e €2,80 em 2009;  
Almoço e jantar — €8,10 em 2008 e €8,40 em 2009;  
Ceia — €2,70 em 2008 e €2,80 em 2009.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8, às 12, às 19 ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Modalidades de cessação do contrato**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.



Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT 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.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 30 dias subsequentes à decisão excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

**CAPÍTULO X**

**Exercício dos direitos sindicais**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Direitos sindicais**

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do Sindicato, der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Comissão de trabalhadores**

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação a entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 60 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — A empresa tem de avaliar das condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante ne-

cessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.ºs 2 e 4 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e benefícios complementares

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da

situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa está sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — A empresa poderá garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença a bordo

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1 — A empresa poderá contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Medicina no trabalho

1 — A empresa assegurará, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Segurança e protecção a bordo

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### Formação e desenvolvimento

1 — A empresa assegurará as acções de formação que consider necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Bem-estar a bordo

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Perda de haveres

1 — A empresa, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de €2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

### CAPÍTULO XV

#### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da empresa e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### A — Área marítima

*Mestre de tráfego local.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante maquinista prático.* — É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia.* — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B — Área de hotelaria de bordo

*Ajudante de bar.* — É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e sócio-culturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de director de cruzeiro.* — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Camaroteiro.* — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Director de cruzeiro.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela

manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Camaroteiro-chefe.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

#### C — Área de gestão, administrativa, comercial e de manutenção

*Assessor de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Director.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos

passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico operacional.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo considera-se:

a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escala salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os

dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

### ANEXO III

#### Tabelas de retribuições base mensais para 2008

##### A — Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I — Aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das *Rabelo*) com lotação superior a 25 passageiros e do tipo *Rabelo* com lotação superior a 130 passageiros

**A vigorar de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009**

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . . Director de cruzeiro II . . . . .	776	800	824	849	875	902	930
II	Chefe de cozinha . . . . . Director de cruzeiro I . . . . . Maquinista prático de 1.ª . . . . .	743	766	789	813	838	864	890
III	Assistente de bordo II . . . . . Assistente de director de cruzeiro II . . . . . Camaroteiro-chefe . . . . . Chefe de sala . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	721	743	766	789	813	838	864
IV	Assistente de bordo I . . . . . Assistente de director de cruzeiro I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar de 1.ª . . . . . Empregado de mesa de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . . Recepcionista . . . . .	687	708	730	752	775	799	823
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	610	629	648	668	689	710	732
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Camaroteiro . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar de 2.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	588	606	625	644	664	684	705
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	555	572	590	608	627	646	666
VIII	Copeiro . . . . .	499	514	530	546	563	580	598

Tabela II — Aplicável a embarcações do tipo *Rabelo* com lotação até 130 passageiros

**A vigorar de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009**

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	669	690	711	733	755	778	802
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	642	662	682	703	725	747	770



Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assistente de bordo II . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	626	645	665	685	706	728	750
IV	Assistente de bordo I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar de 1.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . .	616	635	655	675	696	717	739
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	562	579	597	615	634	654	674
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar de 2.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	509	525	541	558	575	593	611
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	482	497	512	528	544	561	578

Tabela III — Aplicável a embarcações de qualquer tipo com lotação até 25 passageiros A vigorar de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009

**A vigorar de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	621	640	660	680	701	723	745
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	642	662	682	703	725	747	770
III	Assistente de bordo II . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	626	645	665	685	706	728	750
IV	Assistente de bordo I . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . .	616	635	655	675	696	717	739
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	546	563	580	598	616	635	655
VI	Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	471	486	501	517	533	549	566
VII	Vigia . . . . .	450	464	478	493	508	524	540

**B — Área de gestão, administrativa e comercial**

A vigorar de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II . . . . .	1 385	1 427	1 470	1 515	1 561	1 608	1 657
II	Chefe de serviços II . . . . . Director I . . . . . Técnico oficial de contas . . . . .	886	913	941	970	1 000	1 030	1 061

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assessor de direcção II . . . . . Chefe de serviços II . . . . . Promotor comercial II . . . . . Técnico administrativo III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico operacional III . . . . .	776	800	824	849	875	902	930
IV	Assessor de direcção I . . . . . Promotor comercial I . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico operacional II . . . . .	721	743	766	789	813	838	864
V	Secretário I . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico operacional I . . . . .	665	685	706	728	750	773	797
VI	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Motorista II . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . .	610	629	648	668	689	710	732
VII	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Auxiliar administrativo II . . . . . Empregado de limpeza II . . . . . Motorista I . . . . . Telefonista/recepcionista I . . . . .	527	543	560	577	595	613	613
VIII	Auxiliar administrativo I . . . . . Empregado de limpeza . . . . .	443	457	471	486	501	517	533

## Tabelas de retribuições base mensais para 2009

## A — Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I — Aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das *Rabelo*) com lotação superior a 25 passageiros e do tipo *Rabelo* com lotação superior a 130 passageiros

A vigorar de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . . Director de cruzeiro II . . . . .	804	829	854	880	907	935	964
II	Chefe de cozinha . . . . . Director de cruzeiro I . . . . . Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> . . . . .	769	793	817	842	868	895	922
III	Assistente de bordo II . . . . . Assistente de director de cruzeiro II . . . . . Camaroteiro-chefe . . . . . Chefe de sala . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> . . . . .	747	770	794	818	843	869	896

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
IV	Assistente de bordo I . . . . . Assistente de director de cruzeiro I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar de 1.ª . . . . . Empregado de mesa de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . . Recepcionista . . . . .	712	734	757	780	804	829	854
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	632	651	671	692	713	735	758
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Camaroteiro . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar de 2.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	609	628	647	667	688	709	731
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	575	593	611	630	649	669	690
VIII	Copeiro . . . . .	517	533	549	566	583	60100	620

Tabela II — Aplicável a embarcações do tipo *Rabelo* com lotação até 130 passageiros

A vigorar de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	693	714	736	759	782	806	831
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	665	685	706	728	750	773	797
III	Assistente de bordo II . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	648	668	689	710	732	754	777
IV	Assistente de bordo I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar de 1.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . .	638	658	678	699	720	742	765
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	582	600	618	637	657	677	698
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar de 2.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	527	543	560	577	595	613	632
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	499	514	530	546	563	580	598

Tabela III — Aplicável a embarcações de qualquer tipo com lotação até 25 passageiros

A vigorar de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	643	663	683	704	726	748	771
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	665	685	706	728	750	773	797
III	Assistente de bordo II . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	648	668	689	710	732	754	777
IV	Assistente de bordo I . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . .	638	658	678	699	720	742	765
V	Ajudante maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	566	583	601	620	639	659	679
VI	Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	488	503	519	535	552	569	587
VII	Vigia . . . . .	466	480	495	510	526	542	559

**B — Área de gestão, administrativa e comercial**

A vigorar de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II . . . . .	1 434	1 478	1 523	1 569	1 617	1 666	1 716
II	Chefe de serviços II . . . . . Director I . . . . . Técnico oficial de contas . . . . .	918	946	975	1 005	1 036	1 068	1 101
III	Assessor de direcção II . . . . . Chefe de serviços I . . . . . Promotor comercial II . . . . . Técnico administrativo III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico operacional III . . . . .	804	829	854	880	907	935	964
IV	Assessor de direcção I . . . . . Promotor comercial I . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico operacional II . . . . .	747	770	794	818	843	869	747
V	Secretário I . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico operacional I . . . . .	689	710	732	754	777	801	826
VI	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Motorista II . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . .	632	651	671	692	713	735	758
VII	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Auxiliar administrativo II . . . . . Empregado de limpeza II . . . . .	546	563	580	598	616	635	655

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
	Motorista 1 ..... Telefonista/recepcionista 1 .....							
VIII	Auxiliar administrativo 1 ..... Empregado limpeza 1 .....	459	473	488	503	519	535	552

**ANEXO IV****Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

**Artigo 3.º**

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

**Artigo 4.º**

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

**Artigo 5.º**

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

**Artigo 6.º**

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Iluminação****Artigo 7.º**

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

**Artigo 8.º**

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

**Artigo 9.º**

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

**Temperatura****Artigo 10.º**

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

**Artigo 11.º**

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

**Artigo 12.º**

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

## Espaço unitário de trabalho

## Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

## Água potável

## Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

## Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

## Lavabos

## Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

## Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

## Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

## Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

## Assentos

## Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

## Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

## Vestiários

## Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

## Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

## Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

## Locais subterrâneos e semelhantes

## Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

## Primeiros socorros

## Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

## Artigo 27.º

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

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

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

## Medidas a tomar contra a propagação das doenças

## Artigo 28.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene

devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 6 empresas e 54 trabalhadores.

Porto, 31 de Março de 2008.

Pela Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>:

*Maria Elisabete Lopes Loureiro*, mandatária.

Pela TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.<sup>da</sup>:

*Maria Elisabete Lopes Loureiro*, mandatária.

Pela RentDouro — Turismo Náutico, L.<sup>da</sup>:

*João Manuel Ferreira Resende*, sócio-gerente.

Pela Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.<sup>da</sup>:

*Ana Maria Silva*, mandatária.

Pela Via d'Ouro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, mandatária.

Pela Tomaz do Douro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, mandatária.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 7 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 51/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras (cláusulas de expressão pecuniária) ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — O presente Acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., adiante designada por empresa, cuja actividade principal é a definida no CAE n.º 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão potencialmente abrangidos pelo presente AE a empresa e 250 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Área geográfica**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2 — A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

**CAPÍTULO X**

**Retribuições do trabalho**

**Cláusula 68.ª**

**Subsídio em horário de turno**

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa — €157,29;
- b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — €104,86;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa — €83,89;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — €73,40.

**CAPÍTULO XI**

**Outros subsídios e regalias**

**Cláusula 78.ª**

**Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas**

1 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de €9,30, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos quatro horas.

2 — Sem prejuízo do limite máximo estabelecido (€55), a empresa participará em 75 % do custo do transporte colectivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efectivo (ou parte do dia).

3 — Quando em serviço efectivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 10 % do salário médio geral da empresa.

**ANEXO II**

**Grelha salarial 2008**

Categorias	Níveis	Valores de ingresso	Grelha salarial	Carreiras profissionais	
Técnico superior. . . . .	5	952,34	1 109,32	1 810,49	2 511,66
Técnico especializado . . . . .	4	952,34	988,97	1 475,60	1 962,24
Técnico. . . . .	3	782,80	800,60	1 009,90	1 219,21
Profis. de produção . . . . .	2	667,68	675,01	831,99	988,97
Profis. de manutenção . . . . .					
Profissional de serviços de apoio. . . . .	1	559,90	570,36	638,38	706,41
Trab. especializado. . . . .					

Paio Pires, 25 de Fevereiro de 2008.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

*Luís Miguel de Lucena Telhado*, administrador executivo.

*Luís Filipe Loureiro Maia Pereira*, mandatário.

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

*SITese* — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;



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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Depositado em 9 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 54/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Biólogo;  
Contabilista/técnico oficial de contas;  
Director-geral;  
Director de serviços;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro agrícola (produção animal);  
Engenheiro agrícola (produção vegetal);  
Médico veterinário.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Engenheiro técnico agrário.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de oficina (apoio e manutenção);  
Encarregado (apoio e manutenção);  
Encarregado de exploração agrícola;  
Encarregado de sector;  
Feitor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção;  
Técnico administrativo;  
Técnico de computador;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de secretariado.

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola;  
Auxiliar de veterinário;  
Oficial de electricista;  
Operador de inseminação artificial;  
Técnico de aquicultura;  
Técnico de produção agrária;  
Técnico de jardinagem e espaços verdes;  
Técnico de gestão agrícola;  
Técnico de gestão equina;  
Técnico de turismo ambiental e rural;  
Técnico florestal;  
Técnico do processamento e controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Caixa;  
Operador de computador;  
Sapador florestal.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Adegueiro;  
Apontador;  
Arrozeiro;  
Caldeireiro;  
Capataz agrícola;  
Caseiro;  
Enxertador;  
Lagareiro ou mestre lagareiro;  
Oficial de carpintaria;  
Oficial de construção civil;  
Oficial metalúrgico;  
Operador de linha de engarrafamento;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais;  
Operador de máquinas de elevação e transporte;  
Tosquiador;  
Trabalhador de estufas qualificado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém agrícola;  
Motorista.

6 — Profissionais semiquilificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Carreiro ou almocreve;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Empador ou armador de vinha;  
Empregado de armazém;  
Espalhador de química;

Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guardador, tratador de gado ou campino;  
Jardineiro;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Moto-serrista;  
Operador de linha de produção;  
Ordenhador;  
Podador;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Queijeiro;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adegas;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de destaque de madeiras;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.2 — Produção:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino;

Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador horto-florícola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (administrativos e afins).

### **CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Biólogo;  
Director-geral;  
Director de serviços;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro agrícola (produção animal);  
Engenheiro agrícola (produção vegetal);  
Engenheiro florestal;  
Médico veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnicos oficial de contas.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Engenheiro técnico agrário.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (apoio e manutenção);  
Encarregado (apoio e manutenção);  
Encarregado de exploração agrícola;  
Encarregado de sector;  
Feitor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção;  
Técnico administrativo;  
Técnico de computador.

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola;  
Auxiliar de veterinário;  
Oficial de electricista;  
Operador de inseminação artificial;  
Técnico de aquicultura;  
Técnico de produção agrária;  
Técnico de jardinagem e espaços verdes;  
Técnico de gestão agrícola;  
Técnico de gestão equina;  
Técnico de turismo ambiental e rural;  
Técnico florestal;  
Técnico do processamento e controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Caixa;  
Operador de computador;  
Sapador florestal.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Adegueiro;  
Apontador;  
Arrozeiro;  
Caldeireiro;  
Capataz agrícola;  
Caseiro;  
Enxertador;  
Mestre lagareiro;  
Oficial de construção civil;  
Oficial metalúrgico;  
Operador de linha de engarrafamento;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais ou florestais;  
Tosquiador;  
Trabalhador de estufas qualificado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém agrícola;  
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Carreiro ou almocreve;  
Cocheiro, tratados e desbastador de cavalos;  
Emetrador ou ajuntador;  
Empador ou armador de vinha;  
Empregado de armazém;  
Espalhador de química;  
Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guardada de propriedade;  
Guarda, tratador de gado ou campino;  
Jardineiro;  
Limpador ou esgalhador de árvores;  
Moto-serrista;  
Operador de linha de produção;  
Ordenhador;  
Podador;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Queijeiro;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de destaque de madeiras;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino;

Trabalhador auxiliar;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador hortofrutícola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis em num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (administrativos e afins).

**CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2008:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de microinformática.

4.2 — Produção:

Controlador de qualidade.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Pré-oficial de electricista.

**CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETÉ — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma Associação de Empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director(a);  
Enfermeiro(a) coordenador(a);  
Médico(a) de trabalho;  
Técnico fabril principal;  
Técnico fabril superior;  
Técnico social especializado;  
Técnico superior;  
Técnico superior na área social;  
Técnico superior de SHST.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico(a) especializado.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de departamento.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;  
Chefe de motoristas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem;  
Profissional especializado(a) de 1.ª;  
Técnico(a) administrativo principal;  
Técnico(a) comercial/*marketing*;  
Técnico de SHST.

4.2 — Produção:

Técnico(a) fabril de 1.º nível;  
Técnico(a) fabril de 2.º nível;  
Técnico(a) fabril de 3.º nível;  
Técnico(a) fabril de 3.º nível administrativo(a);  
Técnico(a) fabril de 4.º nível;  
Técnico(a) fabril de 5.º nível;  
Técnico(a) qualificado(a) de 1.º nível;  
Técnico(a) qualificado(a) de 2.º nível;  
Técnico(a) qualificado(a) de 3.º nível;  
Técnico(a) qualificado(a) de 4.º nível;  
Técnico(a) qualificado(a) de 5.º nível.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico(a) administrativo(a) de 1.ª

5.2 — Comércio:

Assistente comercial/*marketing*;  
Empregado(a) de balcão.

5.3 — Produção:

Bordador(eira);  
Costureira(o);  
Estampador(a);  
Fiandeiro(a);  
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1.ª;  
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2.ª;  
Operador(a) de confecção de 1.ª;  
Operador(a) de confecção de 2.ª;  
Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 1.ª;  
Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 2.ª;  
Operador(a) de máquinas de 1.ª;  
Operador(a) de máquinas de 2.ª;  
Operador(a) de tratamento de águas;  
Profissional qualificado(a) de 1.º nível;  
Profissional qualificado(a) de 2.º nível;  
Profissional qualificado(a) de 3.º nível;  
Profissional qualificado(a) de 4.º nível;  
Profissional qualificado(a) de 5.º nível;  
Profissional qualificado(a) de 6.º nível;  
Tapeteiro(a) manual;  
Tapeteiro(a) manual de capacho;  
Tecelão(deira);  
Tecelão/tecedeira de 1.º nível;  
Tecelão/tecedeira de 2.º nível;  
Tecelão/tecedeira de 3.º nível;  
Tecelão/tecedeira de 4.º nível;  
Tecelão/tecedeira de 5.º nível;  
Tecelão/tecedeira de capachos e alcatifas, carpetes e tapetes;  
Técnico(a) fabril de 6.º nível;  
Tintureiro(a);  
Ultimador(a).

5.4 — Outros:

Motorista de pesados;  
Motorista de ligeiros;  
Operador(a) de armazém de 1.º nível;  
Operador(a) de armazém de 2.º nível;  
Operador(a) de armazém de 3.º nível;  
Operador(a) de armazém;  
Operador(a) de armazém de 1.ª (tapeçaria);  
Operador(a) de armazém de 2.ª (tapeçaria);  
Operador(a) de armazém de 3.ª (tapeçaria);  
Profissional especializado(a) de 2.ª (tapeçaria).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Profissional especializado(a) de 2.ª (malhas, vestuário);  
Profissional especializado(a) de 3.ª (lanifícios e tapeçaria);  
Técnico administrativo(a) de 2.ª;  
Técnico administrativo(a) de 3.ª

6.2 — Produção:

Acabador(eira);  
Acabador(a) de capachos;  
Acabador(a) de fios e tecidos;  
Assentador(a) de alcatifas;  
Cortador(a) de capachos;  
Operador(a) de acabamento de 1.ª;

Operador(a) de acabamentos de 2.ª;  
Operador(a) de acabamentos de 3.ª;  
Preparador(a) de confecção;  
Preparador(a) de estampanaria;  
Preparador(a) de fiação;  
Preparador(a) de lãs de 1.ª;  
Preparador(a) de lãs de 2.ª;  
Preparador(a) de tapeçaria;  
Preparador(a) de tecelagem;  
Preparador(a) de tinturaria;  
Técnico(a) não especializado(a).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;  
Distribuidor(a);  
Guarda;  
Operador(a) não especializado(a);  
Porteiro(a).

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis em num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Responsável de loja;  
Responsável de loja de 1.º nível;  
Responsável de loja de 2.º nível.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Chefe de grupo.

### **Acordo de adesão entre o ICP — ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SERS — Sindicato dos Engenheiros ao AE entre a mesma empresa e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e outro.**

O SERS — Sindicato dos Engenheiros e o ICP — ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações, acordam entre si, na adesão do SERS ao Acordo de Empresa do ICP — ANACOM, celebrado entre esta empresa e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações Audiovisual e outro e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

O presente acordo de adesão abrange a área de actividade constante dos estatutos do Sindicato outorgante e abrange um total de cinco trabalhadores.

Lisboa, 4 de Abril de 2008.

Pelo SERS:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo ICP — ANACOM:

*Alberto Souto de Miranda*, vice-presidente do conselho de administração.

*José Ferrari Careto*, administrador.

Depositado em 9 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 53/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

## **ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — CGTP-IN — Eleição em 15 e 16 de Fevereiro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.**

##### **Membros do conselho nacional**

Abel Guilherme Teixeira Macedo, portador do bilhete de identidade n.º 1923579, de 16 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Adão Ribeiro Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 3472233, de 30 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Adolfo António Troncão Zambujo, portador do bilhete de identidade n.º 6611176, de 6 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Albano da Silva Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 6804707, de 20 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, portador do bilhete de identidade n.º 8553626, de 8 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alina Maria de Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 7428396, de 26 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alfrio Manuel da Silva Martins, portador do bilhete de identidade n.º 8583665, de 24 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Amável José Alves, portador do bilhete de identidade n.º 6172613, de 7 de Agosto de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Américo da Rosa Flor Marques, portador do bilhete de identidade n.º 4925368, de 7 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Joaquina Gomes Avoila, portadora do bilhete de identidade n.º 5237369, de 6 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula Dias Simões, portadora do bilhete de identidade n.º 8596920, de 13 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Vila Real.

Ana Rita Carvalhais da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2315758, de 14 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Leiria.

Anabela Batista Cortez Sotaia, portadora do bilhete de identidade n.º 4445679, de 21 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Coimbra.

Anabela Ferreira Nazaré Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 10571495, de 25 de Outubro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Fernando Morais de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 2450842, de 6 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, portador do bilhete de identidade n.º 8289708, de 27 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

António Joaquim Navalha Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 4785664, de 4 de Junho de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

António José dos Santos Cardoso Macedo, portador do bilhete de identidade n.º 8546584, de 15 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

António José Martins Guerreiro, portador do bilhete de identidade n.º 7457657, de 7 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Beja.

António Manuel Alves Serafim, portador do bilhete de identidade n.º 6015391, de 5 de Julho de 2007, do arquivo de identificação de Vila Real.

António Manuel de Moura Goulart de Medeiros, portador do bilhete de identidade n.º 4748073, de 28 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Faro.

António Miguel Silva Avelãs, portador do bilhete de identidade n.º 2451228, de 20 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Moreira da Costa Albuquerque, portador do bilhete de identidade n.º 4074751, de 18 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Coimbra.

Armando da Costa Farias, portador do bilhete de identidade n.º 2451926, de 30 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armando Ferreira Dias, portador do bilhete de identidade n.º 7395099, de 21 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Coimbra.

Arménio Horácio Alves Carlos, portador do bilhete de identidade n.º 4712818, de 4 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armindo Amaro de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 8001710, de 14 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Coimbra.

Artur José Gonçalves Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 3584846, de 22 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

Augusto Coelho Praça, portador do bilhete de identidade n.º 3933124, de 22 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 1078618, de 11 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos António de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 1463415, de 23 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Alves Trindade, portador do bilhete de identidade n.º 4652055, de 9 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel da Silva Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 6225559, de 13 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro.

Casimiro Manuel Serra Santos, portador do bilhete de identidade n.º 4735108, de 26 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Beja.

Célia Cristina Oliveira Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 11028163, de 9 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cláudia Susana Lima Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 11092918, de 30 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Aveiro.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, portador do bilhete de identidade n.º 10529689, de 10 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Setúbal.

Daniel Ribeiro Padrão Sampaio, portador do bilhete de identidade n.º 2729111, de 10 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação do Porto.

Dário Roberto Alves Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 11690367, de 28 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Deolinda Carvalho Machado, portadora do bilhete de identidade n.º 3708224, de 24 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Diogo Júlio Cleto Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4945966, de 18 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação de Portalegre.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, portador do bilhete de identidade n.º 5333839, de 26 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Elisabete da Conceição dos Santos Alcobia Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 9882876, de 26 de Agosto 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ermelinda Maria Araújo Silva Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 7008127, de 25 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Esmeralda da Costa Marques, portadora do bilhete de identidade n.º 11465196, de 16 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando José Machado Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9923858, de 4 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre.

Fernando Manuel Branco Viana, portador do bilhete de identidade n.º 3757306, de 25 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, portador do bilhete de identidade n.º 6302078, de 18 de Julho de 1997, do arquivo de identificação da Amadora.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, portador do bilhete de identidade n.º 8531172, de 19 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Filomena Maria da Silva Magalhães Ventura, portadora do bilhete de identidade n.º 5545343, de 10 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco José Santos Braz, portador do bilhete de identidade n.º 2373127, de 13 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 5779700, de 15 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Manuel da Silva Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 6673420, de 13 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Honorato Gil Robalo, portador do bilhete de identidade n.º 8427635, de 2 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação da Guarda.

Isabel Maria Gabriel Rosa, portadora do bilhete de identidade n.º 8184217, de 24 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Maria Lopes Barbosa, portadora do bilhete de identidade n.º 11982525, de 28 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Rute Duarte Rito da Silva Cardoso, portadora do bilhete de identidade n.º 6939894, de 21 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação do Funchal.

João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do cartão de cidadão n.º 05411620-ZY8, local de emissão — RIAC.

João António Torrinhos Paulo, portador do bilhete de identidade n.º 2613419, de 14 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Avelino de Oliveira Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 2736521, de 25 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Carlos Lopes Serra, portador do bilhete de identidade n.º 9866602, de 30 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Viseu.

João da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 2611114, de 6 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Fernando Fernandes Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 2176823, de 11 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Fernando Freitas Torres, portador do bilhete de identidade n.º 2855065, de 17 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação do Porto.

João Maria Mantinhas Maneta, portador do bilhete de identidade n.º 6662336, de 13 de Setembro de 2000, do arquivo de identificação de Évora.

João Paulo Soares de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5193698, de 12 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Reganha Torrado, portador do bilhete de identidade n.º 306202, de 4 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Almeida da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6314670, de 11 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim António Gregório Páscoa, portador do bilhete de identidade n.º 5106136, de 6 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Évora.

Joaquim Augusto Rodrigues Borges, portador do bilhete de identidade n.º 14324654, de 1 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 10416601, de 27 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação de Braga.

Joaquim Filipe Coelhas Dionísio, portador do bilhete de identidade n.º 5123178, de 9 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Gil Sousa Piló, portador do bilhete de identidade n.º 2627497, de 21 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, portador do bilhete de identidade n.º 6162400, de 25 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro.

Joaquim Pereira Pires, portador do bilhete de identidade n.º 2503429, de 1 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 8181973, de 9 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel da Silva Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 2358831, de 4 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Silva Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 984395, de 9 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Alberto Valério Dinis, portador do bilhete de identidade n.º 1124433, de 5 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António Ribeiro dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3864500, de 6 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação do Porto.

José Carlos Correia Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6977296, de 18 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos Dantas, portador do bilhete de identidade n.º 6994949, de 6 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Fernando Rodrigues Agostinho de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 4420475, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Letras Pinheiro, portador do bilhete de identidade n.º 6476381, de 1 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Portalegre.

José Manuel da Mota Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3845275, de 2 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 5315430, de 27 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Júlio Manuel Balreira Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5590240, de 22 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Leonel Martinho Gomes Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 1263102, de 19 de Março de 2007, do arquivo de identificação do Funchal.

Leonilde de Fátima Pires Oliveira Capela, portadora do bilhete de identidade n.º 6390932, de 19 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Libério Violante Domingues, portador do bilhete de identidade n.º 6078882, de 21 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Alberto Pinho Dupont, portador do bilhete de identidade n.º 7908746, de 13 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Henrique Moreira Romão Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 8969807, de 15 de Outubro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Barreto Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 9876108, de 14 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 9436780, de 19 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Pereira Garra, portador do bilhete de identidade n.º 4354787, de 14 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, portador do bilhete de identidade n.º 10048496, de 19 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel António Teixeira de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 1768341, de 6 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Armando Oliveira Pereira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 2857015, de 18 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Carvalho da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1773097, de 18 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Diogo Bravo, portador do bilhete de identidade n.º 7766023, de 15 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Setúbal.

Manuel Fernando Rosa Grilo, portador do bilhete de identidade n.º 4237245, de 25 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Francisco Guerreiro, portador do bilhete de identidade n.º 2210559, de 16 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Garcia Correia, portador do bilhete de identidade n.º 10006947, de 24 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Joaquim Alves Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6609048, de 22 de Setembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Amélia Sousa Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 8458702, de 9 de Dezembro de 1998, do arquivo de identificação de Braga.

Maria Arlete Gonçalves Figueira da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6105395, de 20 de Junho de 2003, do arquivo de identificação do Funchal.



Maria Assunção Bacanhim da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2300306, de 23 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação do Funchal.

Maria Celeste Antunes Soeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 4212731, de 11 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria da Conceição Rodrigues dos Santos de Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 4405446, de 27 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Maria da Fé Batista Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 9362777, de 14 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria da Graça Oliveira Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6317746, de 23 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, portadora do bilhete de identidade n.º 6659051, de 28 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Fátima dos Anjos de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 4447340, de 17 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

Maria de Fátima Marques Messias, portadora do bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Carmo de Carvalho Tavares Ramos, portadora do bilhete de identidade n.º 131995, de 11 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, de 21 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, portadora do bilhete de identidade n.º 8224306, de 3 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Graciete Martins da Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 4583989, de 30 de Novembro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Luísa Marques Pinto Batista, portadora do bilhete de identidade n.º 3996822, de 12 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Luísa Pereira Cordeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 10704533, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, portadora do bilhete de identidade n.º 3836851, de 19 de Abril de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Natália Pinto de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 1930061, de 4 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Odete de Jesus Filipe, portadora do bilhete de identidade n.º 4526828, de 6 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mariana Rosa Aiveca Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4582554, de 17 de Junho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, portador do bilhete de identidade n.º 8221275, de 31 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário David Ferreirinha Soares, portador do bilhete de identidade n.º 2709155, de 17 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Oliveira Nogueira, portador do bilhete de identidade n.º 5056269, de 14 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Nuno Martins Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3588237, de 29 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Palmira Alves Peixoto, portadora do bilhete de identidade n.º 7263642, de 10 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paula Cristina Barbedo Carmo, portadora do bilhete de identidade n.º 8912006, de 3 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paula dos Anjos Pardal Bravo, portadora do bilhete de identidade n.º 8498660, de 26 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Teixeira da Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 10185907, de 11 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro José Ferreira Alves, portador do bilhete de identidade n.º 10615095, de 22 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Teixeira Frias, portador do bilhete de identidade n.º 11025463, de 29 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ramiro Rodrigues Ferreira Noro, portador do bilhete de identidade n.º 4242835, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, portador do bilhete de identidade n.º 2205068, de 5 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Évora.

Rogério Paulo Amoroso da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 9590419, de 18 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Manuel Maria Beles Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 10426997, de 26 de Junho de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Manuel Neto Paixão, portador do bilhete de identidade n.º 383943, de 17 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Setúbal.

Rute Maria Silva Martins dos Santos do Carmo, portadora do bilhete de identidade n.º 8784401, de 24 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ulisses Maria de Matos da Silva Garrido, portador do bilhete de identidade n.º 2438572, de 31 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Valdemar Rodrigues Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 1569486, de 2 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Santarém.

Válter Ricardo Borralho Lóios, portador do bilhete de identidade n.º 11845048, de 11 de Dezembro de 2007, do arquivo de identificação de Évora.

Virgílio Saraiva de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 5372702, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Santarém.

Vítor Manuel Carmo Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 5612474, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Faro.

Vítor Néelson Garcia da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10346321, de 19 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Vivalda Rodrigues Henriques Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6658206, de 24 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

**SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Eleição em 25, 26 e 27 de Março de 2008 para o mandato de três anos (2008-2011).**

**Direcção**

**A) Direcção Regional de Lisboa e Regiões Autónomas**

**Efectivos:**

Adolfo António Troncão Zambujo, GDL — Lisboa Gás, assistente técnico de gás, 43 anos, sócio n.º 6171, bilhete de identidade n.º 6611176, residente no Largo da Quinta Grande, 17, 2.º, esquerdo, 2830-249 Barreiro.

Alfredo Alves Duarte, Filkemp, especialista, 54 anos, sócio n.º 5960, bilhete de identidade n.º 4181476, residente na Rua de José Sampaio e Castro, Vivenda Fernanda, 2725-354 Mem Martins.

Anália Cristina Fernandes Ramos Formas, West Pharma, embaladora de produção, 41 anos, sócia n.º 6062, bilhete de identidade n.º 8538211, residente na Rua da Juventude, 6, 1.º, direito, Alto Seixalinho, 2830-054 Barreiro.

Arsénio de Jesus Amaro, CODIFAR, caixeiro de 1.ª, 56 anos, sócio n.º 2663, bilhete de identidade n.º 4023324, residente na Rua de 10 de Junho, lote 25, Granja, 2625-607 Vialonga.

Artur Pereira Cardoso, Budelpack, especialista, 57 anos, sócio n.º 11182, bilhete de identidade n.º 3212356, residente na Praceta de José Régio, 3, 2.º, direito, Bom Sucesso, 2615-311 Alverca do Ribatejo.

Augusto Manuel Fonseca Valério, Petrogal, assessor II, 45 anos, sócio n.º 4652, bilhete de identidade n.º 6229649, residente na Rua de Santo António, Vivenda Lurdes, lote 166, 2690-323 Portela de Azoia.

David Jorge Ribas Costa, VALORSUL, operador de central, 34 anos, sócio n.º 12 317, bilhete de identidade n.º 10229683, residente na Urbanização do Arneiro dos Pílares, lote 4, 1.º, esquerdo, 2135-000 Samora Correia.

Delfim Tavares Mendes, IBERAGAR, chefia III, 64 anos, sócio n.º 78, bilhete de identidade n.º 2016072, residente na Rua de Thomaz de Mello, 4, 2.º, esquerdo, Casal do Marco, 2840-031 Aldeia de Paio Pires.

Hélder Jorge Vilela Pires, Dystar, chefe de turno, 37 anos, sócio n.º 13 927, bilhete de identidade n.º 9916573, residente na Praceta de Paiva Couceiro, 5, 2.º, esquerdo, 2725-410 Mem Martins.

Jesuíta Lopes Dias, Olá Ind. de Gelados, especialista, 50 anos, sócio n.º 3066, bilhete de identidade n.º 5814463, residente na Rua do Castelo, 4, 2.º, esquerdo, 2695-247 Santa Iria de Azoia.

José Joaquim Marques Higino, SOFARIMEX, analista, 52 anos, sócio n.º 4989, bilhete de identidade n.º 4734744, residente na Rua de João das Regras, 24, 1.º, esquerdo, Dafundo, 1495-722 Cruz Quebrada.

José Joaquim Rosa Pratas, Victor Guedes, torneiro mecânico de 1.ª, 55 anos, sócio n.º 6045, bilhete de identidade n.º 5212801, residente na Rua de João Pedro Alves, 155, 2200-018 Abrançãlia.

José Manuel Alexandre Carvalhão, Bayer Portugal, S. A., — delegado de informação médica, 52 anos, sócio n.º 15 091, bilhete de identidade n.º 4583468, residente na Rua de Afonso Lopes Vieira, 69, 2750-652 Cascais.

Licínio Galvão Pinto, U. F. P., caixeiro de 1.ª, 49 anos, sócio n.º 1364, bilhete de identidade n.º 5034738, residente na Travessa de D. João II, Vivenda Pereira Pinto, Serra da Luz, 1675-223 Pontinha.

Luís Miguel Damas Ildefonso, Tintas Dyrup, especialista, 30 anos, sócio n.º 11 905, bilhete de identidade n.º 10988434, residente na Rua de D. João de Castro, 16, 2.º, esquerdo, 2685 Santa Iria de Azoia.

Manuel Jerónimo Mota Varela, Tintas Robbialac, S. A., especialista, 54 anos, sócio n.º 2878, bilhete de identidade n.º 4862091, residente na Avenida Ivens, 26-G, 2.º, direito, Dafundo, 1495-726 Cruz Quebrada.

Maria Conceição J. Monteiro Marques, Om Portuguesa, prep. técnica de 1.ª, 41 anos, sócia n.º 14 059, bilhete de identidade n.º 7802239, residente na Azinhaga do Pinhal, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1685-593 Caneças.

Maria Lurdes Saraiva Almeida Paz, CODAN, semi-especializada, 44 anos, sócia n.º 14 986, bilhete de identidade n.º 6570645, residente na Travessa dos Limoeiros, lote A, 2.º, direito, 2675-000 Famões.

Maria Virgínia Silva Cardoso Pereira, Laboratórios Atrai, embaladora de produção, 50 anos, sócia n.º 4639, bilhete de identidade n.º 6136624, residente no Br. Atral, Cipan, lote 9, 2.º esquerdo, Vala do Carregado, 2600-696 Castanheira do Ribatejo.

Nuno Miguel Hilário Vieira, Indústrias Lever, S. A., especializado, 31 anos, sócio n.º 12 626, bilhete de identidade n.º 10749969, residente no Largo da Ermida, 1, 2665-223 Malveira.

Pedro Miguel Santos Vaz, HOVIONE, especialista, 30 anos, sócio n.º 10 936, bilhete de identidade n.º 10085095, residente na Vila de José Nicolau, 9, Lagariça, 2670 Loures.

Roberto Zacarias da Silva, RESIQUÍMICA, técnico prod. e análise, 42 anos, sócio n.º 6618, bilhete de identidade n.º 18005680, residente na Avenida do Padre Alberto Neto, 11, 2.º, esquerdo, 2635-346 Rio de Mouro.

Rogério Paulo Paiva Lopes, Solvay Portugal, S. A., técnico de mecânica, 50 anos, sócio n.º 12 104, bilhete de identidade n.º 5043098, residente na Rua de Luís de Camões, 8, 3.º, direito, 2695-052 Bobadela.

**Suplentes:**

Manuel Rodrigues Santos Formas, Tintas Dyrup, S. A., especialista, 42 anos, sócio n.º 5166, bilhete de identidade n.º 7843906, residente na Rua da Juventude, 6, 1.º, direito, Alto Seixalinho, 2830-054 Barreiro.

Maria Fernanda Pereira Semedo Costa, Cirera & Silva, especializada, 53 anos, sócia n.º 429, bilhete de identidade n.º 13302981, residente na Rua do Professor Delfim Santos, 4, rés-do-chão, esquerdo, Outurela, Carnaxide, 2790 Oeiras.

Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, VALORSUL, op. vigilância e pesagem, 34 anos, sócio n.º 13 087, bilhete de identidade n.º 10115576, residente na Estrada Velha da Avestada, 18, 3.º, esquerdo, 2665-281 Malveira.

Pedro Filipe Faria Ferreira, IBEROL, especialista, 26 anos, sócia n.º 14639, bilhete de identidade n.º 11959082, residente na Quinta do Casal, Urbanização Brejos de Cima, lote 6, 1.º, direito, 2615-000 Alverca.

Rogério Manuel Padeiro dos Santos, CUF-ADP, analista de 1.ª, 28 anos, sócio n.º 13495, bilhete de identidade n.º 11581178, residente na Rua de 25 de Abril, 88, Vila de Rei, 2670-678 Bucelas.

**B) Direcção Regional de Setúbal****Efectivos:**

Alfredo Manuel Bandarra Ramos, Amorim Industrial, semiespecializado, 41 anos, sócio n.º 13 206, bilhete de identidade n.º 7840505, residente na Rua de São Pedro, lote 876-B, Boa Água, 2975-159 Quinta do Conde.

Clara Conceição Marques Santos Rodrigues, Taiyo, control. Qualidade, 39 anos, sócia n.º 15349, bilhete de identidade n.º 8542065, residente na Rua do Vale de Judeus, 6, Gambia, 2910-225 Setúbal.

Cláudio Bruno dos Santos Ventura, Parmalat Portugal, operador de processo, 32 anos, sócio n.º 11 711, bilhete de identidade no 10606300, residente na Rua do Engenheiro Paulo Barros, 7, 1.º, C, 2900-728 Setúbal.

Daniel Cardoso Bernardino, FAURECIA, agente de métodos, 37 anos, sócio n.º 11 957, bilhete de identidade n.º 9480357, residente na Rua do Grupo Desportivo Fabril do Barreiro, 4, 1.º, esquerdo, 2835-328 Lavradio.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, REPSOL, operador de exterior, 32 anos, sócio n.º 12 430, bilhete de identidade n.º 10529689, residente no Loteamento Municipal, 43, 7500-011 Vila Nova de Santo André.

Duarte Manuel Pinto Nifra, INAPAL, semiespecializado, 30 anos, sócio n.º 16 274, bilhete de identidade n.º 11146024, residente na Praceta do 1.º de Dezembro, 8, 1.º, esquerdo, 2835-055 Baixa da Banheira.

Elizabeth Mendes Oliveira, Key Plastics RSL, semi-especializada, 38 anos, sócia n.º 16 225, bilhete de identidade n.º 9075551, residente na Avenida de 25 de Abril, 159, 7080-138 Vendas Novas.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, PETROGAL, assessor II, 32 anos, sócio n.º 15 872, bilhete de identidade n.º 10881005, residente na Estrada da Costa do Norte, lote 1, bloco A, 3.º, esquerdo, 7520 Sines.

Hélder Carlos de Oliveira Pais, Headbox, operador de processos, 34 anos, sócio n.º 16 105, bilhete de identidade n.º 10348970, residente na Rua das Flores, 22, 2.º, esquerdo, 2910-033 Setúbal.

Hélder Loução Guerreiro, FISIPE, analista químico de 1.ª, 57 anos, sócio n.º 8368, bilhete de identidade n.º 2052519, residente na Avenida dos Capitães de Abril, 24, 3.º, direito, 2835-022 Baixa da Banheira.

João Alves Fernandes, PORTUCCEL, operador de processo qualificado, 49 anos, sócio n.º 9027, bilhete de identidade n.º 4247020, residente no Largo de Alberto Mendes Fialho, 5, 1.º, B, 2910-378 Setúbal.

Jorge Manuel Mata Magrinho, EURORESINAS, operador especializado, 37 anos, sócio n.º 13 472, bilhete de identidade n.º 10185566, residente em Relvas Verdes, caixa correio 2025, 7540-240 Santiago do Cacém.

José Augusto Lopes Amado, MASA, serralheiro mecânico, 54 anos, sócio n.º 9000, bilhete de identidade n.º 4302505, residente na Avenida de D. Pedro V, 10, 5.º, esquerdo, 2900-546 Setúbal.

José Manuel Portela Lourenço, AMARSUL, operador de informática, 34 anos, sócio n.º 13 284, bilhete de identidade n.º 10344873, residente na Rua dos Amores Perfeitos, bloco 37, 1.º, esquerdo, 2835-245 Vale da Amoreira.

José Nicolau Nunes Miranda, Sapac-Agrol, especialista, 48 anos, sócio n.º 13 981, bilhete de identidade n.º 6380806, residente na Rua do Mar, lote 154, 2910-355 Setúbal.

Marco António da Cruz Ferreira, SOVENA, semiespecializado, 44 anos, sócio n.º 12 490, bilhete de identidade n.º 13744407, residente na Rua de França Barques, 43, 2.º, direito, Lavradio, 2835-435 Barreiro.

Nélson Aníbal de Freitas, Delphi, especialista II, 55 anos, sócio n.º 9739, bilhete de identidade n.º 8568102, residente na Estrada de Abrantes, bloco H, 2.º, esquerdo, 7400-227 Ponte de Sor.

**Suplentes:**

Carlos Filipe Gomes Nunes, Parmalat Portugal, técnico de manutenção, 49 anos, sócio n.º 13 609, bilhete de identidade n.º 5220396, residente na Rua dos Metalúrgicos, 9, Casal das Figueiras, 2900-129 Setúbal.

Florival Reis Azougado, FAURECIA, ajustador de máquinas, 36 anos, sócio n.º 12 957, bilhete de identidade n.º 196388163, residente na Rua do Maestro Ferrer Trindade, 4, Santo Ovídio, 2910-775 Setúbal.

Francisco Rosa Alves Godinho, Delphi, especialista II, 46 anos, sócio n.º 10214, bilhete de identidade n.º 6288734, residente na Rua de São João de Deus, 44, 7400-119 Ponte de Sor.

**C) Direcção Regional de Leiria****Efectivos:**

António Caseiro Marcelino, Key Plastics, especializado, 53 anos, sócio n.º 10 842, bilhete de identidade n.º 4071066, residente na Rua Principal, 565, Pinheiros, 2415-754 Leiria.

Liliana Domingues Pedrosa, Iberoalpla, semi-especializada, 28 anos, sócia n.º 14 015, bilhete de identidade n.º 11789490, residente na Rua de Augusto Costa, lote 1, 2.º, frente, Pedrolheira, 2430-457 Marinha Grande.

Manuel Ligeiro Lucas, Planeta Plásticos, especialista, 57 anos, sócio n.º 2110, bilhete de identidade n.º 4095704, residente na Rua das Flores, 95, Pinheiros, Marrazes, 2415-732 Leiria.

Raul Teixeira de Sousa, Plásticos Santo António, especializado, 48 anos, sócio n.º 15 536, bilhete de identidade n.º 4321002, residente na Rua de Imaculada Conceição, 126, rés-do-chão, 2400-268 Leiria.

Serafim de Jesus Filipe, PLASTJDOM, semiespecializado, 52 anos, sócio n.º 15 609, bilhete de identidade n.º 6764842, residente na Rua da Urbanização Valeira do Boco, 15, 2430-615 Vieira de Leiria.

**Suplente:**

Joaquim Glória Nunes, Betablue, especialista, 58 anos, sócio n.º 2063, bilhete de identidade n.º 6424004, residente na Ribeira de São Pedro, 3260-345 Figueiró dos Vinhos.

**Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2008-2011.**

**Direcção**

Presidente — Gualberto do Couto Rodrigues, sócio n.º 416, portador do bilhete de identidade n.º 5408644.

Vice-presidente — João Manuel Alves da Ponte, sócio n.º 404, portador do bilhete de identidade n.º 6285578.

Tesoureira — Isaura Maria Benevides Rego Cabral, sócia n.º 469, portadora do bilhete de identidade n.º 8542105.

1.º secretário — Victor Luís Costa Pires, fogueiro, sócio n.º 430, portador do bilhete de identidade n.º 8579846.

2.º secretário — Mário Jorge Mendes Furtado Duque, sócio n.º 222, portador do bilhete de identidade n.º 5572818.

1.º vogal — Paulo Jorge Maciel Barbosa, sócio n.º 528, portador do bilhete de identidade n.º 9632031.

2.º vogal — Maria Zélia de Melo Almeida Oliveira, sócia n.º 645, portadora do bilhete de identidade n.º 6075074.

Registados em 7 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 1, a fl. 3 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, de Restauração e de Turismo — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 28 de Fevereiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008.

##### **Texto consolidado**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Constituição, denominação, sede, fins e atribuições**

##### **Artigo 1.º**

##### **Constituição**

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 508.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, Código do Trabalho, é constituída uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, com duração ilimitada, que se rege pelos presentes estatutos e adiante designada por Associação.

2 — A Associação assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, para todos os efeitos, especialmente na integralidade dos direitos e obrigações.

3 — Em consequência do número anterior, transitará para a Associação todo o património da UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, bem como a titularidade das convenções colec-

tivas de trabalho, dos contratos individuais de trabalho e todos os demais compromissos destas entidades.

##### **Artigo 2.º**

##### **Denominação**

A Associação adopta a denominação APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

##### **Artigo 3.º**

##### **Âmbito**

A Associação tem o seu âmbito geográfico definido pelo território de Portugal.

##### **Artigo 4.º**

##### **Sede**

1 — A Associação tem a sua sede no Porto, na Praça de D. João I, 25, 4.º, esquerdo, podendo, por deliberação do conselho directivo e em razão das suas actividades, abrir delegações ou escritórios

2 — A mudança de sede dentro da mesma localidade é da competência do conselho directivo.

##### **Artigo 5.º**

##### **Filiação**

1 — A Associação pode filiar-se ou integrar-se em organismos municipais, regionais, nacionais ou internacionais.

2 — A Associação pode manter e estabelecer formas de cooperação com entidades públicas e privadas tendo em vista a prossecução dos fins previstos nos presentes estatutos.

## Artigo 6.º

### Constituição da Associação

A Associação é constituída por pessoas singulares e colectivas que exploram, estabelecimentos hoteleiros, estabelecimentos de restauração e de bebidas, estabelecimentos de turismo rural, e outros estabelecimentos devidamente licenciados como empreendimentos turísticos.

## Artigo 7.º

### Fins e atribuições

1 — A Associação tem os seguintes fins e atribuições:

a) Estudar e acompanhar os assuntos que se refiram às condições de instalação e de funcionamento das empresas que exerçam qualquer das actividades económicas discriminadas no artigo 6.º;

b) Exercer todas as actividades que, no âmbito destes estatutos e da lei, contribuam para o progresso económico, social e técnico das empresas associadas;

c) Representar as actividades associadas junto do Estado Português, das instituições da União Europeia, das autarquias locais, dos organismos oficiais e para oficiais, das outras associações de empregadores e empresariais, dos sindicatos, e do público em geral, promovendo a defesa dos interesses comuns dos seus associados, nos planos económico, social e técnico e a defesa da sua reputação e bom nome;

d) Promover a preservação e divulgação da gastronomia e doçaria tradicionais como património cultural;

e) Negociar convenções colectivas de trabalho, contribuindo assim para o melhoramento das condições de trabalho das empresas e o nível de vidas dos seus profissionais, num clima de harmonia e equilíbrio social nas empresas;

f) Adotar as medidas necessárias de modo a assegurar um ambiente de concorrência saudável entre associados, designadamente mediante a promoção de diligências adequadas à criação e manutenção de práticas leais de posicionamento no mercado.

2 — A Associação tem também atribuições na área da formação, nomeadamente:

a) Criar ou associar-se para a criação de escolas, centros de formação, centros tecnológicos e centros de excelência, nos termos da respectiva legislação;

b) Formação de empresários e gestores e dirigentes;

c) Apoio e assistência às empresas associadas, nomeadamente através de diagnósticos de necessidade de formação e acções de formação profissional dos seus empregados;

d) Promover a aquisição por parte das empresas de capacidade para a inovação nomeadamente, nos serviços, nas tecnologias de informação, nos materiais, nas energias e nos produtos da indústria agro-alimentar;

e) Edição de livros, manuais e outra documentação bem como de meios áudio-visuais de apoio à sua acção formativa;

f) Organização de seminários, congressos e mostras de produtos e serviços;

g) Realização de visitas de estudo.

3 — A Associação organiza e mantém, conforme o artigo 510.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, Código

do Trabalho, serviços de interesse para as empresas associadas, colocando-os à sua disposição, nos termos dos respectivos regulamentos, nomeadamente:

a) Apoio no que respeitar ao exercício da sua actividade, designadamente prestação de serviços técnicos;

b) Promoção turística dos seus associados.

c) Realização de Iniciativas de animação turística no âmbito da respectiva legislação.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 8.º

### Tipos de associados

A Associação tem os seguintes tipos de associados: sócios, membros aliados, membros honorários.

## Artigo 9.º

### Sócios

1 — Podem ser sócios as pessoas singulares e as pessoas colectivas que, estando nas condições previstas no artigo 6.º, requeiram a sua admissão, de acordo com os procedimentos definidos pelo conselho directivo.

2 — Instruído o processo de inscrição, feita a prova do exercício efectivo da actividade e o pagamento dos montantes previstos no regulamento de jóias e quotas, a inscrição não pode ser denegada.

3 — Sempre que o sócio explore vários estabelecimentos, a inscrição implica obrigatoriamente a inscrição de todos os seus estabelecimentos.

4 — A readmissão de sócios precedentemente expulsos só pode ser autorizada por deliberação do conselho geral.

5 — A admissão de sócios que tenham sido excluídos por não pagamento das quotas, e ou jóias, poderá só se efectuar depois destes liquidarem a dívida existente à data da exclusão, nos termos do regulamento de jóias e quotas a aprovar pelo conselho geral.

6 — Os sócios são organizados por classes, conforme a actividade económica para que estão licenciados.

7 — São desde já criadas as seguintes classes:

a) Hotelaria e turismo — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alojamento turístico;

b) Restauração e bebidas — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alimentação e de bebidas e de animação.

8 — As classes podem organizar-se em núcleos para melhor tratar assuntos específicos de determinados sectores de actividade.

9 — As classes são parte integrante da Associação e representam a aliança celebrada entre os fundadores, entre os estabelecimentos hoteleiros e os estabelecimentos de restauração e de bebidas, como condição essencial para uma organização forte e coesa, representativa do sector e capaz de cumprir a sua missão.

### Artigo 10.º

#### Membros aliados

1 — São considerados membros aliados as pessoas singulares ou colectivas que, pelos seus conhecimentos ou aptidões, possam prestar uma colaboração de ordem técnica e científica com utilidade para os fins da Associação e das actividades económicas que representa.

2 — A admissão dos membros aliados é da competência do conselho directivo da Associação.

### Artigo 11.º

#### Membros honorários

1 — São considerados membros honorários as pessoas singulares ou colectivas, sócios ou não, que tenham prestado relevantes serviços à Associação e às actividades económicas que representa.

2 — A atribuição do grau de membro honorário é da competência do conselho directivo, nos termos de regulamento interno a aprovar pelo conselho geral.

### Artigo 12.º

#### Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte na vida da Associação;
- b) Eleger e ser eleito para quaisquer cargo directivo;
- c) Ser nomeado para qualquer cargo associativo;
- d) Ser informados de toda a actividade desenvolvida pela Associação;
- e) Beneficiar de todos os serviços da Associação de harmonia com as normas regulamentares.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Respeitar os presentes estatutos, os respectivos regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade da Associação;
- c) Em geral, dar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação e prossecução dos seus fins;
- d) Pagar atempadamente as suas obrigações financeiras para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e quotas.

### Artigo 13.º

#### Direitos e deveres dos membros aliados

1 — São direitos dos membros aliados:

- a) Participar na vida associativa nos termos regulamentares.

2 — São deveres dos membros aliados

- a) Pagar as suas obrigações financeiras para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- b) Abster-se de condutas lesivas à prossecução dos fins da Associação;
- c) Contribuir quanto lhes seja possível, para a prosperidade da Associação.

3 — Aplica-se aos membros aliados o regime disciplinar previsto no artigo seguinte.

## CAPÍTULO III

### Disciplina

#### Artigo 14.º

##### Disciplina

1 — Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

- a) Voluntariamente expressem querer deixar de ser sócios;
- b) Se encontrem em mora, no pagamento das suas obrigações financeiras, para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- c) Violem, por forma grave ou reiterada, as disposições estatutárias ou as deliberações do conselho geral ou do conselho directivo.

2 — A exclusão prevista na alínea b) do número anterior cabe ao conselho directivo.

3 — A exclusão prevista na alínea c) do número anterior cabe ao conselho directivo e será sempre precedida da audiência do sócio visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar pelo conselho geral.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos da Associação

#### Artigo 15.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos da Associação: a assembleia de representantes, nestes estatutos, denominada «conselho geral», o conselho directivo e o conselho fiscal.

2 — Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

3 — O mandato dos órgãos da Associação é de quatro anos.

#### Artigo 16.º

##### Eleições do conselho geral

1 — A eleição dos membros do conselho geral faz-se nos termos do artigo 516.º do Código do Trabalho, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral e no respeito pelos princípios de independência e tratamento igualitário das candidaturas, e pelas regras democráticas.

2 — Podem votar, ser votados e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos, que constem do caderno eleitoral publicado com a convocatória e que tenham as quotas em dia na data das eleições.

3 — As eleições são marcadas pelo presidente da mesa do conselho geral, com 60 dias de antecedência, serão sempre no mês de Março do ano a que disserem respeito e seguirão as regras prescritas na alínea i) do artigo 516.º do Código do Trabalho.

4 — O regulamento eleitoral será aprovado pelo conselho geral e regulamentará as matérias não definidas nestes estatutos.

5 — O regulamento eleitoral deve prever e regulamentar a comissão técnica eleitoral (CTE), composta pelo presidente do conselho geral e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes, cuja missão é assegurar e fiscalizar o regular funcionamento das operações de voto.

6 — O voto é secreto e a cada sócio corresponde um voto.

7 — Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, desde que essa substituição seja aprovada pelo respectivo órgão. Esta regra não se aplica ao presidente da Associação, que só poderá ser substituído nos termos do n.º 14.

8 — Haverá lugar à perda de mandato:

a) Voluntariamente, por renúncia dirigida ao presidente da mesa do conselho geral;

b) Automaticamente, sempre que qualquer membro dos órgãos da Associação que perca a qualidade de membro da Associação.

9 — Haverá lugar a eleições parcelares para o preenchimento das vacaturas de cada conselho geral de classe quando o número de renúncias ocorridas for superior a metade mais um do número de membros do conselho geral, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

### Artigo 17.º

#### Do conselho geral

1 — O conselho geral e conforme o n.º 3 do artigo 515.º do Código do Trabalho exerce todas as competências legais previstas no artigo 172.º do Código Civil e no Código do Trabalho.

2 — O conselho geral é composto por 100 membros, sendo 50 eleitos pelos associados da classe hotelaria e turismo e 50 eleitos pelos associados da classe restauração e bebidas.

3 — A convocação e a forma de convocação do órgão do conselho geral são os prescritos nas alíneas i) e j) do artigo 516.º do Código do Trabalho e as regras de funcionamento são as prescritas nos artigos 173.º a 175.º do Código Civil.

4 — A convocatória poderá ser enviada via correio electrónico, para todos aqueles membros do conselho geral que o solicitem por escrito, juntamente com a indicação do endereço electrónico a utilizar.

5 — Compete ao presidente da mesa do conselho geral, por sua iniciativa a pedido do conselho directivo, ou de 10 % ou 200 associados convocar o conselho geral.

6 — Nas deliberações do conselho geral, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes na assembleia.

7 — A cada membro da assembleia corresponde um voto.

8 — A mesa do conselho geral é constituída por um presidente, e dois vice-presidentes.

9 — O conselho geral terá as seguintes reuniões ordinárias:

a) Anualmente, para apreciação e votação do relatório e contas;

b) De quatro em quatro anos, no mês de Abril, para eleger a sua mesa, de entre os seus membros, o presidente da Associação e o conselho fiscal.

10 — A eleição da mesa do conselho geral, do presidente da Associação e do conselho fiscal faz-se nos termos do regulamento eleitoral referido no artigo anterior.

11 — Sem prejuízo do disposto no regulamento eleitoral, a candidatura a presidente da Associação e a candidatura ao conselho fiscal tem de ser subscrita pela maioria dos membros do conselho geral.

12 — O conselho geral que, nos termos legais, destituir um ou mais órgãos sociais determinará, na mesma sessão, a forma de suprir a vacatura enquanto não se realizarem novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

13 — As votações para eleições e as que envolvam apreciação do mérito ou demérito de quaisquer pessoas serão sempre por escrutínio secreto.

14 — O conselho geral aprovará, através de regulamentos internos, a criação, objectivos, composição, regulamentação e funcionamento dos órgãos associativos territoriais, técnicos e de consulta. Estes órgãos devem estimular a participação dos membros na vida associativa.

15 — Compete ao conselho geral aprovar a criação, regulamentação e funcionamento dos núcleos previstos no n.º 7 do artigo 9.º

16 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis e dos números anteriores, o conselho geral poderá aprovar regulamentos internos que regerão em tudo o que estes estatutos forem omissos.

17 — O conselho geral poderá ter sessões de classe denominadas:

a) O conselho geral da classe hotelaria e turismo;

b) O conselho geral da classe restauração e bebidas.

18 — Cada sessão do conselho geral de classe é, assim, constituída pelos 50 associados da respectiva classe que foram eleitos para o conselho geral da associação, conforme n.º 2 do presente artigo 17.º destes estatutos, e tem as seguintes competências:

a) Apreciar, discutir e pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem à sua actividade dos membros da sua classe;

b) Apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho geral e para o conselho directivo da Associação;

c) Aprovar o seu Regimento Interno que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 173.º, 174.º e 175.º do Código Civil.

19 — Compete ao conselho geral apreciar e votar quaisquer propostas de alteração destes estatutos, nos termos dos artigos 513.º, n.ºs 2 a 4, e 514.º do Código do Trabalho.

20 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, nos termos do previsto no número anterior, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes, conforme artigo 175.º do Código Civil.

### Artigo 18.º

#### Conselho directivo

1 — O conselho directivo é um órgão colegial constituído por:

a) Presidente, também denominado presidente da Associação, que tem voto de desempate;

b) 11 a 15 membros da classe hotelaria e turismo, que são, por esta ordem, os 11 ou 15 primeiros elementos da lista de membros da respectiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro e o segundo designados presidente-adjunto para a hotelaria e turismo e os restantes -designados vice-presidentes;

c) 11 a 15 membros da classe restauração e bebidas, que são, por esta ordem, os 11 a 15 primeiros elementos da lista de membros da respectiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro e o segundo designados presidente adjunto para a restauração e bebidas e os restantes designados vice-presidentes.

2 — O preenchimento de vacaturas no conselho directivo pelo facto de algum dos seus membros referidos nas alíneas b) e c) do número anterior ser eleito para a mesa do conselho geral, para presidente da Associação ou para membro do conselho fiscal, ou por qualquer outro facto, será feito através de eleições parcelares a realizar pelo respectivo do conselho geral de classe, de entre os seus membros, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

3 — Compete ao conselho directivo:

a) Praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias da Associação;

b) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;

c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;

d) Aprovar o regimento interno das sessões de classe previstas no n.º 9 deste artigo, que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando com as devidas adaptações, o disposto no artigo 171.º do Código Civil.

4 — A convocação, a forma de convocação e funcionamento do órgão conselho directivo são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

5 — Quando o conselho directivo tomar deliberações que impliquem obrigações ou encargos para a Associação, determinará sempre o modo de se fazer representar nos respectivos actos, contratos ou compromissos.

6 — Nas deliberações do conselho directivo, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, e obrigatório o voto favorável da maioria dos representan-

tes dessa classe presentes no conselho directivo. Sempre que existirem núcleos, conforme o n.º 7 do artigo 9.º, é obrigatório o parecer favorável dos seus representantes designados conforme alínea d) do n.º 2 do artigo 28.º

7 — Ao presidente compete superintender as actividades do conselho directivo, presidir às reuniões e dirigir os seus trabalhos.

8 — O conselho directivo reúne, ordinariamente, de três em três meses.

9 — O conselho directivo poderá ter sessões de classe denominadas:

a) Conselho directivo da classe hotelaria e turismo;

b) Conselho directivo da classe restauração e bebidas.

10 — Cada sessão conselho directivo de classe é, assim, constituída pelos nove associados da respectiva classe que foram eleitos para o conselho directivo da Associação, conforme o n.º 1 do presente artigo 18.º, e tem as seguintes competências:

a) Estabelecer a ligação entre a classe e o conselho directivo da Associação;

b) Estudar e debater os problemas específicos da classe;

c) Emitir pareceres sempre que solicitado pelo conselho directivo da Associação;

d) Por sua iniciativa apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho directivo da Associação.

11 — O conselho directivo terá sessões denominadas «conselho directivo executivo», compostas por:

a) Presidente da Associação, que preside;

b) Pelos primeiro e segundo membros da lista do conselho directivo da classe de hotelaria e turismo;

c) Pelos primeiro e segundo membros da lista do conselho directivo da classe de restauração e bebidas;

d) Os membros referidos nas alíneas a) e b) designam-se «presidentes-adjuntos».

12 — Ao conselho directivo executivo compete:

a) Dar execução aos planos de actividades e deliberações aprovados pelo conselho directivo;

b) Representar a Associação nos termos definidos pelo conselho directivo;

c) Praticar os actos necessários à administração ordinária da Associação;

d) Exercer todas noutras funções que lhe sejam delegadas pelo conselho directivo.

13 — Para a movimentação das contas bancárias e para a assinatura dos contratos que resultem da alínea c) do número anterior são necessárias duas assinaturas, devendo o conselho directivo determinar sempre o modo de se fazer representar para esses efeitos.

14 — O conselho directivo executivo reúne, ordinariamente, uma vez por mês e a sua convocação, a forma de convocação e funcionamento são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.



### Artigo 19.º

#### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente e dois vogais.

2 — Ao conselho fiscal compete dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar ao conselho geral.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano.

4 — O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

5 — As deliberações são tomadas maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate, conforme o artigo 171.º do Código Civil.

## CAPÍTULO V

### Do Instituto

#### Artigo 20.º

##### O Instituto

Para o exercício das atribuições previstas no n.º 2 do artigo 7.º é criado um departamento denominado «Instituto APHORT».

Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

a) Um órgão de gestão próprio, a direcção de formação;

b) De órgãos de consulta próprios, o conselho pedagógico e o conselho científico, cuja composição, objectivos e funcionamento deverá ser regulamentada pelo conselho geral;

c) quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da Associação.

#### Artigo 21.º

##### Direcção de formação

1 — Compete à direcção de formação, como responsável de formação, em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias previstas no n.º 2 do referido artigo 7.º, e, em particular; administrar o Instituto APHORT e representá-lo, de acordo com as orientações e delegações de competências da direcção, de que depende.

2 — A direcção de formação é uma pessoa singular, nomeada pelo conselho directivo, preferencialmente entre os quadros da Associação.

## CAPÍTULO VI

### Dos serviços

#### Artigo 22.º

##### APHORT Serviços

1 — Para o exercício das atribuições previstas no n.º 3 do artigo 7.º é criado um departamento autónomo, denominado «APHORT Serviços».

2 — Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

a) Órgãos de consulta próprios, cuja composição, objectivos e funcionamento deverá ser regulamentada pela Assembleia de Representantes;

b) Quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da Associação;

## CAPÍTULO VII

### Direcção-geral

#### Artigo 23.º

1 — Junto do conselho directivo e directamente dependente deste, funcionará a direcção-geral, órgão executivo, também denominado, presidente adjunto executivo.

2 — O presidente adjunto executivo integrará o conselho directivo sem direito a voto bem como os conselhos directivos de classe e o conselho directivo executivo, competindo-lhe:

a) Em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias, dando execução às deliberações dos órgãos sociais da Associação;

b) Em particular, as funções específicas que lhe forem delegadas pelo conselho directivo;

c) Representar a Associação nos termos delegados pelo conselho directivo da Associação.

3 — O cargo de presidente adjunto executivo é ocupado pelo funcionário mais qualificado da Associação.

## CAPÍTULO VIII

### Regime financeiro

#### Artigo 24.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 25.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias e das quotizações;

b) As taxas estabelecidas pelo conselho directivo pelos serviços prestados aos seus associados e aos membros deste;

c) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

d) Os juros e os rendimentos dos seus bens;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

#### Artigo 26.º

##### Fundos de reserva

A Associação terá os fundos de reserva legalmente exigidos e os fundos de reserva próprios que o conselho geral resolva criar mediante proposta do conselho directivo.

## CAPÍTULO IX

### Extinção, dissolução e liquidação da Associação

#### Artigo 27.º

##### Regra de extinção e de dissolução

1 — A Associação extingue-se nos termos previstos nos artigos 182.º, 183.º e 184.º do Código Civil.

2 — A associação só se dissolve por deliberação tomada por mais de três quartos dos votos dos todos os associados, em reunião especialmente convocada para esse fim.

3 — Na reunião em que for votada a dissolução, o conselho geral nomeará os liquidatários e decidirá sobre o destino dos valores que restarem após a satisfação de todos os compromissos e obrigações, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 28.º

##### Disposição transitória

1 — O aumento do número de membros que compõem o conselho geral referidos no n.º 2 do artigo 17.º e do

número de elementos do conselho directivo indicados no n.º 1, alíneas *b*) e *c*), só se tornará efectivo depois do final do mandato dos actuais órgãos sociais, ou seja, a partir de 2010, com a realização de eleições.

2 — Até à realização de eleições para os membros dos órgãos sociais em 2010, manter-se-ão em exercício 30 membros de cada classe no conselho geral e 9 membros de cada classe no conselho directivo.

Associação de empregadores com estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2006, 30, de 15 de Agosto de 2006, 33, de 8 de Setembro de 2006, e 1, de 8 de Janeiro de 2008, e alterados em conselho geral realizado no Porto em 28 de Fevereiro de 2008.

A Mesa do Conselho Geral: *José Henriques*, presidente — *Maria Helena Tavares Gomes*, vice-presidente — *Walter da Cunha Melo*, vice-presidente.

Registados em 7 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 19/2008, a fl. 83 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação Comercial de Évora — Eleição em 7 de Fevereiro de 2008 para o biénio de 2008-2009.

#### Direcção

Presidente — J. Silva Neves e Filho L.<sup>da</sup>, associado n.º 566 (representado por José M. C. Silva Neves).

Vice-presidente — Infor 24, L.<sup>da</sup>, associado n.º 2548 (representado por Luís Miguel Borges F. Velez Pinto).

Tesoureiro — Joaquim L. M. Cunha L.<sup>da</sup>, associado n.º 466 (representado por Gaudêncio Joaquim F. Cabral).

Vogais:

J. L. Sofio, L.<sup>da</sup>, associado n.º 510 (representado por Hipólito José Sofio Silva;

Jerónimo Bilou Santana, L.<sup>da</sup>, associado n.º 359 (representado por Henrique Bilou Santana);

SULREGAS — Soc. Com. Mot. e Bombas Rega, L.<sup>da</sup>, associado n.º 941 (representado por Alfredo Barrambanas);

F. Mendes Bolas, L.<sup>da</sup>, associado n.º 210 (representado por Paulo Jorge R. Mendes Bolas).

Suplentes:

Nazareth e Filho, L.<sup>da</sup>, associado n.º 3 (representado por Joaquim Manuel P. Nazareth);

António Rodrigues C. Sardinha, associado n.º 96 (representado por Rui Filipe C. Sardinha).

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da AMTROL — ALFA, Metalomecânica, S. A. — Eleição em 22 de Fevereiro de 2008 para o mandato de dois anos.**

José Manuel Ribeiro Lopes, serralheiro de 1.<sup>a</sup>, nascido em 1 de Setembro de 1977, residente na Travessa Nova Fonte Cova, 98, Ponte, Guimarães, casado, bilhete de identidade n.º 11791363.

Aprígio da Silva Oliveira, operador de banhos químicos, nascido em 11 de Setembro de 1953, residente na Rua da Madureira, 12, Pencilo, 4800-119 Guimarães, casado, bilhete de identidade n.º 3369983.

Nuno Miguel Machado Pereira Silvério, soldador por electroarco de 2.<sup>a</sup>, nascido em 29 de Dezembro de 1966, residente na Rua de Santo António, Caldelas, Guimarães, casado, bilhete de identidade n.º 8083849.

José Manuel Rodrigues Pereira, operador de máquinas de balancé de 1.<sup>a</sup>, nascido em 13 de Dezembro de 1968, residente na Rua de São Veríssimo, Brito, Guimarães, solteiro, bilhete de identidade n.º 12177097.

Carlos Alberto Marinho de Araújo, soldador de 2.<sup>a</sup>, nascido em 1 de Agosto de 1974, residente na Rua do Covelo, 571, 1.º, F, Ronfe, casado, bilhete de identidade n.º 11130810.

Francisco José Veríssimo de Almeida, soldador de 1.<sup>a</sup>, nascido em 26 de Fevereiro de 1956, residente na Praceta do Abade Sousa Rebelo, 87, 5.º, E, Vila Nova de Famalicão, casado, bilhete de identidade n.º 5498567.

José Maria da Costa Oliveira, operador de estanquidade, nascido em 16 de Março de 1959, residente na Rua de António Lino, 381, 1.º, D, Creixomil, Guimarães, casado, bilhete de identidade n.º 7635358.

Registados em 4 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31, a fl. 124 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da SAI Automative Portugal, que passa a denominar-se FAURECIA — Sistemas de Interior de Portugal — Eleição em 27 de Março de 2008 para mandato de três anos.**

Efectivos:

Daniel Cardoso Bernardino, logística, bilhete de identidade n.º 9480357.

Susana Maria Raposo Vilhena, logística, bilhete de identidade n.º 9825436.

Rui Pedro Maurício Lourenço, pintura *soft*, bilhete de identidade n.º 10337224.

Bruno Miguel Silva Semeano, injeção, bilhete de identidade n.º 10591400.

Paulo Jorge Dias Matos, painéis, bilhete de identidade n.º 9886623.

Registados em 9 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 33, a fl. 124 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da FIMA — Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 31 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

Efectivos:

José Manuel Mendonça Cruz, bilhete de identidade n.º 72952, Lisboa.

José Pedro Conde dos Santos, bilhete de identidade n.º 7363479, Lisboa.

José Manuel de Jesus dos Santos, bilhete de identidade n.º 5503752, Lisboa.

Sérgio David Ferreira Guerreiro Plácido, bilhete de identidade n.º 12186363, Lisboa.

José Fernando Sousa Resende, bilhete de identidade n.º 2359298, Lisboa.

Suplentes:

1.º Paulo Sigorelho Alves, bilhete de identidade n.º 11272635, Lisboa.

2.º João Miguel Ferreira Ramos bilhete de identidade n.º 11285946, Lisboa.

Registados em 9 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 32/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Actaris Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 31 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 266.º da regulamentação do Código de Trabalho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Actaris Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 27 de Junho de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2011.»

### **Sociedade Comercial C. Santos, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 260.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa Sociedade Comercial C. Santos, L.<sup>da</sup>, Rua da Estrada, 95, Crestins, 4470-600 Maia, comunicar de que se vai realizar a respectiva eleição no dia 27 de Junho de 2008.»

### **União dos Farmacêuticos de Portugal**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da

lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 1 de Abril de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa União dos Farmacêuticos de Portugal.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 1 de Junho de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003:

União dos Farmacêuticos de Portugal;  
Morada: Rua da Cidade de Hull, 2, Alto de Colaride, 2735-211 Cacém.»

### **Johnsondiversey Portugal**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de Abril de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Johnsondiversey Portugal.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 3 de Junho de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003:

Empresa: Johnsondiversey Portugal;  
Morada: Zona Industrial da Abrunheira, Abrunheira, 2714-505 Sintra.»

### **Gaspar Correia, S. A.**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-

-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 31 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Gaspar Correia, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Gaspar Correia, S. A., sita na Estrada de Paço de Arcos, 41, em Oeiras, no dia 27 de Junho de 2008.»

#### **EMAS, E. M. — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 2 de Abril de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa EMAS, E. M. — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa EMAS, E. M., sita na Rua do Conde da Boavista, 16, 7800-456 Beja, no dia 18 de Junho de 2008.»

#### **Estaleiros Navais do Mondego, S. A. Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2008, foi publicada a convocatória subscrita pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a realizar na empresa Estaleiros Navais do Mondego, S. A., publicação que carece de ser rectificada.

Assim, onde se lê «no próximo dia 13 de Julho de 2008» deve ler-se «no próximo dia 3 de Julho de 2008».

