



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	4111
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	4112
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) .....	4113
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra .....	4114
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE .....	4115
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros .....	4116
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	4117
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE .....	4119
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	4120

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) .....	4121
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	4123

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global .....	4124
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras .....	4134
- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	4136
- Acordo de empresa entre a GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	4150
- Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Protocolo operação equipamentos A330-300 .....	4162
- Acordo de adesão entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros .....	4164
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Retificação .....	4164
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Integração em níveis de qualificação - Retificação .....	4171

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços - MENSIQ - Cancelamento .....	4172
--	------

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Instituto Superior Técnico - Convocatória .....	4173
- Tintas Robbialac, SA - Convocatória .....	4173
- Mecahers Aeronautica, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	4173

**II – Eleição de representantes:**

- TESCO - Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4174
- Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Eleição .....	4174
- TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA - Eleição .....	4174

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores

previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 187 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 37 % homens e 63 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 50 TCO (27 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 137 TCO (73 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 34 % são homens e 66 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

As retribuições dos grupos «I» e «J» das tabelas salariais previstas, respetivamente, nos anexos II-A e II-B da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida

(RMMG) em vigor. Considerando que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 25 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas na convenção;

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

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017, abrange relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando que a convenção procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas na convenção que a antecedeu, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível não contém informação que permita o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, considerando que o número de empresas e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva indiciam a sua relevância no setor de atividade, a extensão da convenção coletiva tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão

apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 738 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 52 % homens e 48 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 635 TCO (86 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 103 TCO (14 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 40 % são homens e 60 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe uma alteração significativa do leque salarial.

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

Nas anteriores extensões foi tido em considerando a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, à semelhança das extensões anteriores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos

respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 25 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes. No entanto a presente extensão segue os mesmos termos das anteriores extensões de forma a manter, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 4536 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 38 % homens e 62 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3290 TCO (72,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1246 TCO (27,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 32 % são homens e 68 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, na sequência do qual a Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, que tem convenção própria celebrada com a mesma associação de empregadores.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, atendendo ao âmbito da extensão previsto na alínea *a*) do número 1 do artigo 1.º e que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas,

Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

19 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 4536 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 39 % homens e 61 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3290 TCO (72,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1246 TCO (27,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 32 % são homens e 68 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, que tem convenção própria celebrada com a mesma associação de empregadores.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, atendendo ao âmbito da extensão previsto na alínea a) do número 1 do artigo 1.º e que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados

na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 10196 trabalhadores a tempo completo por conta de outrem (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 79 % são homens e 21 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8784 TCO (86 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1412 TCO (14 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 69,5 % são homens e 30,5 % são mulheres. Quanto

ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

Na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas celebradas pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins, uma das quais com portaria de extensão. Considerando que é conveniente assegurar a uniformização do estatuto laboral aplicável em cada empresa, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados na AIMMAP nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na sequência da oposição desta, à semelhança da anterior extensão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

19 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

O contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do

Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 93098 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91 % são homens e 9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 60186 TCO (64,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 32972 TCO (35,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 92 % são homens e 8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

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

As retribuições dos grupos XIII a XVIII da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. A RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, ao qual a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM deduziu oposição alegando, em síntese, que a convenção a estender integra matérias que consideram mais gravosas para os trabalhadores do setor e que a sua aplicação sem efeitos retroativos das matérias salariais e pecuniárias origina situações de discriminação e desigualdade entre trabalhadores e empresas.

Face à oposição e considerando que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados nos sindicatos por aquela representados, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores. No que concerne à fixação da eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária da portaria de extensão, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em

conta o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, conforme acima se referiu.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer se dediquem à atividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista, grossista (desde que não exista regulamentação própria no setor), comércio de carnes, oficinas de apoio ao comércio, aos prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais - penteado e estética, limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1489 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46 % são mulheres e 54 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 871 TCO (59 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 618 TCO (41 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 41 % são homens e 59 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

As convenções abrangem, entre outras, as atividades de comércio de carnes, cabeleireiro, institutos de beleza, lavandaria e tinturaria. Contudo, existindo nos concelhos referidos

outras convenções coletivas celebradas por associações de empregadores que representam estas atividades, também objeto de extensão, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas atividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções.

Tendo em consideração que na mesmas área e âmbito existem outras convenções coletivas celebradas pela UACS - União de Associações de Comércio e Serviços assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas representadas pela referida União.

As extensões anteriores da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, na sequência do qual o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal deduziu oposição ao âmbito de aplicação da extensão. Em síntese, o sindicato alega a existência de convenção coletiva própria, com negociações diretas em curso para a sua revisão, e que ao abrigo do princípio da liberdade de inscrição assiste-lhes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nele filiados. Termos em que devem os mesmos ser excluídos do âmbito da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarificase-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, considerando o disposto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nele inscritos, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores.

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

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

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos que exerçam atividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindicais outorgante.

2- A presente extensão não se aplica a empresas representadas pela UACS - União de Associações de Comércio e Serviços, nem a trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017 abrangem, no distrito de Viana do Castelo, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), atividades funerárias e de ginásios (fitness), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 2148 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 43 % homens e 57 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1446 TCO (67 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 702 TCO (33 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 41 % são homens e 59 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe um ligeiro impacto no leque salarial.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas

portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 25 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- A presente extensão não se aplica aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar,

disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

24 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 22133 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41 % são homens e 59 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8074 TCO (36 % do

total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14059 TCO (64 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 37 % são homens e 63 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

As retribuições dos níveis I e II e respetivos grupos A e B da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. A RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas por outras associações de empregadores, designadamente pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 25 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzido oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, acordo com o número 2 do artigo 514.º

do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2017, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

4- A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

25 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1441 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 79 % homens e 21 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1215 TCO (84 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 226 TCO (16 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 87 % são homens e 13 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

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

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica

de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 25 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

19 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global**

Contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) (a presente convenção resulta da revisão do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com a alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008).

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Área e âmbito**

1- O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e Regiões Autónomas e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório e os empregadores representados pela APAVT.

2- Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas, salvo as imperativas de direito local.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1- A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e revogará automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, aplicando-se apenas às situações futuras, salvo o disposto em contrário na presente convenção.

2- O período de vigência será de 24 meses, renovando-se, automaticamente, por períodos de 12 meses, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro do ano para o qual são aprovadas, e vigorarão pelo prazo de 1 ano.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Revisão e denúncia**

1- O processo de revisão deverá processar-se nos termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A denúncia da presente convenção far-se-á por escrito, com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de vigência ou do período de renovação, acompanhada de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3- Havendo denúncia, a convenção colectiva mantém-se em vigor durante seis meses e, estando as partes em negociação, por novo período máximo de um ano.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Obrigações especiais na admissão**

A agência de viagens que proceda à admissão de trabalhador para o exercício de funções que correspondam a categoria inferior à que esse trabalhador tinha em outra agência de viagens, está obrigada a, caso tenha conhecimento de tal facto, comunicar tal admissão ao sindicato outorgante.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Período experimental**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e 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.

3- Durante o período experimental as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

4- Findo o período referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período experimental.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Efeitos de antiguidade**

Todo o tempo de trabalho prestado ao mesmo emprega-

dor fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas regiões autónomas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto fica sujeita ao regime previsto na lei em vigor.

2- Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

3- As partes reconhecem como motivo justificativo válido para a contratação a termo certo ou incerto a ocorrência dos períodos de época alta do sector do turismo, designadamente:

a) Natal e Ano Novo - De 1 de Dezembro a 15 de Janeiro do ano seguinte;

b) Época de ski e férias na neve (ocorre entre os dias 15 de Novembro e 31 de Março do ano seguinte) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas;

c) Férias de verão (ocorre entre os dias 1 de Maio e 30 de Setembro) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas.

4- A renovação dos contratos a termo é efectuada nos termos da lei geral e, cada período, pode ter motivos justificativos diferentes, desde que constantes na legislação em vigor em cada momento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- As categorias profissionais aplicáveis no âmbito das relações laborais reguladas pela presente convenção colectiva de trabalho são as que constam do anexo 1.

2- O trabalhador que exerça as funções correspondentes à categoria profissional de técnico de turismo principiante durante um ano é, obrigatoriamente, promovido à categoria profissional de técnico de turismo de 3.<sup>a</sup>

3- Sem prejuízo do constante no anexo 1 e do enquadramento necessário à luz desta convenção, podem as partes acordar, aquando da celebração do contrato de trabalho, uma designação interna diferente para as funções contratadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais em vigor.

2- Dos quadros referidos no número anterior será enviado um exemplar aos outorgantes da presente convenção, no prazo de sessenta dias a contar da data da sua elaboração nos termos do número um desta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o

exija, encarregar temporariamente o trabalhador da execução de funções não compreendidas na actividade contratada, mesmo que compreendidas em categoria profissional inferior, desde que não implique modificação substantiva da posição do trabalhador, nem diminuição da sua retribuição.

2- Findo o exercício temporário das funções não compreendidas na actividade contratada, o trabalhador retomará as suas funções, com a retribuição que auferia à data da alteração temporária de funções.

3- Em tudo o omissis nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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 em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo em orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com 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 pelo empregador;

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta convenção, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar ser-

viços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele 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.

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho e transferência de local de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

Por local de trabalho entende-se aquele que for estabelecido pelas partes no contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se o interesse da empresa o exigir e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador ou se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Presume-se que não causa prejuízo sério a transferência de local de trabalho num raio de 50 quilómetros do local onde o trabalhador preste habitualmente o seu trabalho.

3- No caso de se verificar a existência de prejuízo sério, nos termos definidos nesta cláusula, o empregador será obrigado a custear as despesas do trabalhador, impostas pela transferência e decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que a transferência seja para fora do concelho do qual o trabalhador é transferido, ou de concelhos limítrofes deste último.

4- O regime constante da presente cláusula não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido, ou em concelho limítrofe a este.

5- A presente cláusula não é aplicável ao trabalhador que, em virtude das funções que exerce, não tenha um local de trabalho fixo.

6- Os montantes referidos no número anterior serão os que resultarem da utilização de transportes colectivos de passageiros, excepto táxi.

7- Em tudo o omissis nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e adaptabilidade do horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e

meia semanais e sete horas e meia diárias, ficando a definição do horário de trabalho a cargo do empregador.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

3- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 60 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

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

5- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de 4 meses.

6- No caso de o período normal de trabalho semanal, no período de referência de 4 meses, exceder as trinta e sete horas e meia semanais, o empregador deverá pagar as horas excedentes como trabalho suplementar.

7- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e sete horas e meia, poderá reduzir-se o período normal de trabalho diário ou reduzir a semana em dias ou meios dias de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

8- Em tudo o omissa na presente cláusula aplica-se o disposto na lei vigente acerca da adaptabilidade do horário de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, sendo um obrigatório, o domingo, e outro complementar.

2- O dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo, se o empregador estiver dispensado de encerrar ao domingo.

3- O dia de descanso complementar deverá ser o dia imediatamente antes ou imediatamente depois do dia de descanso obrigatório.

4- O regime previsto nos números anteriores pode ser afastado por acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo escrito entre as partes, o trabalho poderá, no entanto, ser prestado até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído.

3- Pontualmente, e em situações perfeitamente justificadas, pode ser dispensado o acordo escrito referido no número anterior.

4- O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período efetivo de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte e três horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Registo

1- O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- Para efeitos desta convenção, o registo pode ser feito por qualquer meio: manual, mecânico ou informático.

3- No caso de o trabalhador prestar habitualmente o seu trabalho em local não fixo, o registo será validado pelo trabalhador, logo que regresse à sede, filial ou escritório de apresentação onde reporta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Menores.

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

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

6- O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pelo empregador ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir efeitos legais.

7- O trabalho suplementar previsto no número 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Só poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores das letras A, B, C e D e os técnicos de turismo.

2- A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- A isenção de horário de trabalho pode compreender uma das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

CAPÍTULO VI

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Conceito de retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5- À remuneração ilíquida mensal corresponderá, no mínimo, à remuneração constante do anexo 2.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2- No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste a identificação do empregador, o nome completo do trabalhador, a sua categoria profissional, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da retribuição base e demais prestações, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou prestado em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções efectuados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- O empregador incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado

e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o sindicato outorgante.

2- O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e ao empregador, assim o entender e autorizar.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração mínima mensal**

A remuneração mínima mensal para cada categoria profissional é a prevista no anexo 2.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Diminuição da retribuição**

1- A retribuição do trabalhador só pode ser diminuída, desde que haja motivos objectivos que justifiquem a sua diminuição e haja acordo entre as partes.

2- O acordo referido no número anterior deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes e do qual deve igualmente constar o motivo que justificou a diminuição da retribuição.

3- Deverá ser enviada cópia do acordo referido nos números anteriores ao sindicato outorgante.

4- Caso a entidade patronal não obtenha o acordo do trabalhador nos termos do disposto no número 1 da presente cláusula, poderá, se assim o entender, reduzir unilateralmente a retribuição até ao montante máximo de 20 % da retribuição bruta, depois de ouvido o sindicato outorgante em reunião presencial obrigatória, o qual acompanhará, ainda, a evolução da situação da empresa, para efeitos do número 7 desta cláusula.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 4 deste artigo, acordam as partes que, em caso de cessação do contrato de trabalho, por motivo não imputável ao trabalhador, o cálculo da indemnização legal devida será efectuado nos termos da retribuição do trabalhador antes de ocorrer a redução salarial ora prevista ou acordada.

6- A retribuição que o trabalhador auferia antes da redução será retomado no mês imediatamente seguinte ao da cessação dos motivos objectivos alegados pelo empregador.

7- Ao empregador é concedido o prazo máximo de cinco anos, prazo contado a partir da data em que deixa de se verificar a situação de redução de retribuição, para reembolsar o trabalhador dos montantes que este deixou de auferir em virtude da referida redução ocorrida nos termos desta cláusula.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

a) Nos dias úteis, 35 % pela primeira hora ou fracção desta e 40 % por hora subsequente ou fracção desta;

b) 60 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- A retribuição horária é calculada com a seguinte fórmula:

(Rm x 12) sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o

período normal (52 x n) de trabalho semanal.

3- O pagamento do trabalho suplementar será efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

8- Em todo o omissivo, aplica-se o disposto na lei em vigor.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Retribuição da isenção de horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho é retribuída da seguinte forma:

a) 25 % da retribuição base nos casos de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e

b) 20 % da retribuição base nos casos de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;

c) 7,5 % da retribuição base nos casos de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e deverá ser paga no momento do seu gozo.

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

3- O aumento do número de dias de férias, de acordo com o previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> da presente convenção não implica o aumento do subsídio de férias.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do início do gozo de férias, desde que o trabalhador goze ou já tenha gozado pelo menos 10 dias úteis de férias seguidos ou interpolados.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de acordo com o estabelecido na lei, devendo o mesmo ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

2- Com referência ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e nos casos de suspensão do contrato de trabalho, excepto se por facto imputável ao empregador, o

subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano a que o mesmo diz respeito.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 30 % relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia, salvo quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

## CAPÍTULO VII

### Subsídio de deslocação e refeição

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídio de almoço

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço cujo valor consta do anexo 2 a este documento.

2- O subsídio de almoço poderá ser pago em senhas ou em numerário.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho, a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a cinco horas.

3- Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, não auferem o subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

4- O subsídio previsto no número 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Abonos de refeição e deslocações em serviço

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar após as 20h00, terá direito a receber um abono de refeição até ao montante de 13,00 €, mediante entrega de factura comprovativa do referido consumo.

2- O trabalhador que, por determinação do empregador, se desloque em serviço, terá direito a receber os seguintes montantes a título de subsídio de deslocação:

a) Continente e Ilhas - O montante de 30,00 € ou, em caso de factura isolada, até 15,00 €;

b) Estrangeiro - O montante de 60,00 € ou, em caso de factura isolada, até 30,00 €.

3- Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo, ao serviço da empresa, terá direito, sempre que possível, a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

4- No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, ao alojamento hoteleiro em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria 1.<sup>a</sup>-B ou 3 estrelas e a transporte em 1.<sup>a</sup> classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

5- Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço, quer durante o seu horário de trabalho, quer fora dele, terá

direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

## CAPÍTULO VIII

### Férias, feriados, faltas, parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

1- O regime aplicável às férias e faltas, regime da parentalidade, trabalho realizado por menores e trabalhadores estudantes é o que consta do Código do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

## SECÇÃO III

### Impedimento prolongado - Licença

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Concessão e recusa da licença

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em

estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de micro empresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos

1- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

2- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Estagiários

1- Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e/ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2- Podem admitir estagiários, as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3- O estágio terá um período máximo de 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial.

4- Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada.

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 40 horas a partir

de 2007.

5- As horas anuais de formação a que se referem os números anteriores poderão ser realizadas 80 % em horário laboral e 20 % em horário post laboral, sendo que neste caso não pode ultrapassar as 2 horas diárias.

6- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

7- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e regalias complementares

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem e de transporte de valores em deslocações em serviço

O empregador obriga-se a celebrar contrato de seguro de responsabilidade civil para os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 45 600,00 €.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efectivos e dois suplentes.

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

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos, como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5- A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos ministérios responsáveis pelas áreas do trabalho e do turismo.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Declaração e manutenção de direitos**

1- As partes reconhecem que foi cumprido o regime constante das convenções anteriores no que respeita à avaliação e prémios de mérito.

2- As partes reconhecem e declaram que da aplicação da presente convenção não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Revisão das categorias profissionais**

As partes acordam que as categorias profissionais constantes da presente convenção serão revistas até 31 de Dezembro de 2017.

ANEXO 1

**Definição de funções**

*Analista de informática* - É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do circuito bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessários à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta ao fim em vista e em caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado no domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por: analista orgânico, funcional e de sistemas.

*Aspirante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

*Assistente* - É o trabalhador que acompanha os passageiros nos transportes rodoviários denominados de alta qualidade, podendo, eventualmente, falar um ou mais idiomas estrangeiros. pode também denominar-se «hospedeira».

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros

valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas facturas, notas de venda, notas de débito, avisos de lançamento ou recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de agência* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o director técnico da mesma.

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

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

*Cobrador* - É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contínuo* - É o trabalhador que atende, informa, acompanha, anuncia e controla as entradas e saídas de visitantes e objectos, distribui documentação, correspondência e objectos dentro da área da empresa ou fora dela; trabalha com máquinas auxiliares de escritório, nomeadamente fotocopiadoras.

*Controlador de informática* - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, afim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Director de serviços* - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das acções programadas.

*Motorista* - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afectos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências

necessárias e adequadas, e, recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Técnico/a administrativo/a (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de facturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

*Paquete* - É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa serviços análogos não especificados.

*Praticante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das classes superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante ou contínuo.

*Programador/a de informática* - É o trabalhador que: a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa. b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica. c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

*Promotor/a de vendas* - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

*Recepcionista* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

*Secretário/a de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a)

os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador encarregue de proceder à limpeza das instalações da empresa.

*Técnico/a de turismo* - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções directamente ligadas ao sector turismo, a saber: a) Contacta directamente com o público e, promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica; b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e elabora os respectivos documentos de viagem; c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem; d) Controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respectivos documentos de viagem; e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executa serviços de carácter específico de actividade turística, incluindo passaportes; f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

*Telefonista* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas.

*Tesoureiro/a* - 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 os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## ANEXO II

Letra	Categorias	2018	2019
		Valor	Valor
A	Director de serviços	1 208,40 €	1 254,00 €
B	Chefe de agência	1 037,74 €	1 076,90 €
C	Chefe de serviços Analista informático	955,06 €	991,10 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direcção tesoureiro	887,22 €	920,70 €
E	Caixa Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	790,76 €	820,60 €
F	Cobrador 2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	722,92 €	750,20 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	641,30 €	665,50 €

H	Técnico de turismo principiante Rececionista Assistente	607,38 €	630,30 €
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	591,00 €	614,00 €
J	Praticante	557,00 €	557,00 €
L	Paquete	557,00 €	557,00 €
M	Servente de limpeza	557,00 €	557,00 €
	Subsídio de almoço	6,80 €	7,00 €

Notas:

1- As partes estimam que que serão cerca de 4000 os trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho.

2- As partes estimam que que serão cerca de 500 os empregadores abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho.

3- A presente convenção resulta da revisão do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com a alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008.

Lisboa, 12 de Setembro de 2017.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

*Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira*, presidente.  
*Nuno José Pracana Mateus*, vogal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.  
*José Paulo Gonçalves Lopes*, mandatário.

Depositado em 20 de Outubro de 2017, a fl. 40 do livro n.º 12, com o n.º 214/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras**

CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESHAT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2010.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a As-

sociação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESHAT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016, são alteradas as cláusulas 1.ª, 36.ª e anexo I e introduzida a cláusula 18.ª-A com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 36.ª e anexo I

«Cláusula 1.ª

(...)

1- (...).

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 60 e o número de trabalhadores é de 9100.

3- (...).

4- (...).»

Cláusula 36.ª

(...)

1- (...).

2- (...).

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,30 € por cada dia efetivo de serviço.

4- (...).

5- (...).

6- (...).

ANEXO I

**Retribuição base**

Categoria	Retribuição base em euros
-----------	---------------------------

1- Auxiliares de acção médica

Auxiliar de acção médica especialista	710,00
Auxiliar de acção médica - Nível III	600,00
Auxiliar de acção médica - Nível II	590,00
Auxiliar de acção médica - Nível I	585,00

2- Serviços administrativos

Coordenador geral de serviços	905,00
Gestor de serviços administrativos	850,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	685,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	630,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	590,00

3- Serviços gerais

Gestor de serviços gerais	850,00
---------------------------	--------

Auxiliar de serviços gerais - III	590,00
Auxiliar de serviços gerais - II	585,00
Auxiliar de serviços gerais - I	582,00
Motorista	625,00

4- Gestão

Director coordenador - D1	1 005,00
Director - D2	945,00
Director - D3	875,00
Subdirector - D4	855,00
Técnico especialista - T1	830,00
Técnico especialista - T2	805,00
Técnico II - T3	785,00
Técnico I - T4	775,00
Técnico - T5	765,00
Técnico-adjunto - T6	750,00
Técnico estagiário	655,00

5- Técnicos de saúde

Director	1 055,00
Gestor	1 005,00
Técnico de saúde especialista	945,00
Técnico de saúde - III	875,00
Técnico de saúde - II	855,00
Técnico de saúde - I	830,00

6- Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	755,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	705,00

7- Segurança

Técnico de segurança II	755,00
Técnico de segurança I	705,00

8- Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	755,00
Técnico de manutenção II	705,00
Técnico de manutenção I	625,00

9- Hotelaria

9.1- Cozinha

Chefe de cozinha	755,00
Cozinheiro III	725,00
Cozinheiro II	645,00
Cozinheiro I	600,00

9.2- Mesa/bar

Técnico de restauração - Chefe	725,00
Técnico de restauração II	625,00
Técnico de restauração I	595,00

10- Economato

Ecónomo II	705,00
Ecónomo I	625,00

Artigo 3.º

**Aditamento da cláusula 18.ª-A**

«Cláusula 18.ª-A

**Permuta de horário**

1- A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador, que poderá ser recusada desde que haja razão fundamentada.

2- A permuta não está sujeita ao cumprimento de regras e/ou formalismos previstos para a elaboração ou alteração do horário de trabalho, mas tem de ser registada.

3- O trabalhador interessado na permuta de horário deve comunicar ao empregador essa intenção, por escrito, em impresso próprio posto à disposição pelo empregador.»

Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

1- Salvo o disposto no número seguinte, as alterações enunciadas no artigo 2.º entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

2- A cláusula 18.ª-A, aditada com a epígrafe «Permuta de horário», entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 13 de outubro de 2017.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

*Oscar Manuel de Oliveira Gaspar*, o presidente da APHP, mandatário.

*Carlos Jorge Furtado de Mendonça Alcântara*, o vogal da APHP, mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

**Declaração**

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

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

– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 18 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 211/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Revisão do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, n.º 12, de 29 de Março de 2007 e n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008 e texto consolidado.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos, e chaves, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir da data da publicação.

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 propostas de alteração e da 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 a celebração do protocolo do processo de negociações e a 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 CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes números 1 e 2.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Categorias profissionais**

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categoriais profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

###### **Cláusula 5.ª**

###### **Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

###### **Cláusula 6.ª**

###### **Admissão**

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões

abrangidas por este CCT são as seguintes:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória, adequada ou exigível para a categoria e as funções específicas a desempenhar.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

5- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

6- Para os efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo

1- A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou a criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à da categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda

que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### CAPÍTULO III

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Exceptua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a

comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2- O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador e sem prejuízo da duração máxima de trabalho semanal mencionada no número 1, pode ser acordada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, durante dois dias por semana, considerando-se compreendida no tempo de trabalho uma interrupção de 15 minutos, mantendo-se, todavia, o trabalhador adstrito à realização da prestação de trabalho durante esta pausa, em caso de estrita necessidade. Igualmente se considera compreendida, nestes dias, a previsão constante na cláusula 13.<sup>a</sup>, relativa ao descanso semanal complementar, após o cumprimento deste tempo de trabalho.

4- A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

5- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

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

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório - domingo;

Descanso semanal complementar - de segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

2- Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou pela segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado e manhã de segunda-feira). Nas outras semanas, o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento da mesma empresa.

2- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, ao fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3- A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido do já existente está sujeita a forma escrita, assinada por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, e que obrigatoriamente fixará a sua duração, bem como a duração semanal e a distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de co-

num acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20 % da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e duas horas por dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;

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

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6- Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário ou para a execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após o cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses ou cônjuges;

c) Menores.

9- A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado;

b) 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;

c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Nas lavandarias industriais e nas lavandarias sem abertura ao público, considera-se trabalho nocturno o prestado por todos os trabalhadores entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

4- Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, confiança e fiscalização e de execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou no exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho dá ao trabalhador o direito de receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO IV

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

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

2- O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3- No acto do pagamento, deve ser entregue ao trabalhador documento onde constem o seu nome completo, a categoria e o escalão de retribuição, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias e as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária**

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses da duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses da duração do contrato no respectivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil por motivo não imputável ao trabalhador.

5- Para o efeito do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias, que deverá ser pago antes do início destas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, bem como às férias e ao subsídio de férias proporcionais aos meses do serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a 3,65 euros.

2- O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

4- O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que com carácter de regularidade presta serviço.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Transferência do local de trabalho**

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3- Para os efeitos do disposto no número 1, deverá o trabalhador alegar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2- Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1

de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais dois dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- 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.

6- 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 até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

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

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

7- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

8- Por acordo, o acréscimo de dias de férias previsto no número 6 desta cláusula pode ser substituído por remuneração do dia ou dias em causa.

#### Cláusula 28.<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 dois 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 usufruir deste até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 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 29.<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, nos termos legais.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- No caso previsto no número 2 poderá ser marcado o

período de férias fora do período mencionado no número anterior em situações devidamente fundamentadas.

5- 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.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- 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.

8- No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas preferencialmente, em dois períodos distintos, no início da primeira e da terceira semanas do mês.

9- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano as férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja

temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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

5- Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença 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 número 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 entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a Terça-Feira de Entrudo.

4- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o feriado municipal e a Terça-Feira de Entrudo, podem ser observados noutro dia com significado local ou pessoal. Na ausência de acordo, cabe ao empregador, tendo em conta a vontade dos trabalhadores, decidir qual ou quais os dias a observar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2- As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para a determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou

afins, nos termos da cláusula 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 trabalho, 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 neste contrato e na lei geral e especial;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2- A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde constem 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, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3- Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4- No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5- Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6- Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores, que o solicitem por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

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

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

c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

g) Zelar pelo bom estado e pela conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Pluralidade de empregadores

1- O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram de contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4- Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos números 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do número 1, salvo acordo em contrário.

5- A violação dos requisitos indicados no número 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

## CAPÍTULO IX

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação das sanções

1- A entidade patronal deverá manter actualizado o registo das sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;

c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

**Formação profissional**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

**Actividade sindical**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Actividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

2- Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

CAPÍTULO XIV

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

1- É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cláusula mais favorável**

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

ANEXO I

**Categorias profissionais**

A- Categorias

Administrativo/a  
Ajudante de distribuidor/a  
Analista de sistemas  
Animador/a de loja  
Calandrador/a  
Canalizador/a  
Chefe de equipa  
Chefe de loja/encarregado/a  
Chefe de secção  
Comercial/distribuidor/a  
Contabilista  
Costureiro/a  
Diretor/a (escritório, serviços)  
Distribuidor/a  
Electricista  
Fogoeiro/a  
Lavador/a/prensador/a  
Operador/a controlador/a de acabamentos  
Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura  
Operador/a de lavandaria hospitalar  
Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos  
Operador/a de intervenção em cofres/fechaduras  
Programador/a de informática  
Recepcionista/engomador/a  
Trabalhador/a de limpeza  
Técnico/a de controlo e serviço  
Técnico/a de manutenção  
Tradutor/a/correspondente em línguas estrangeiras/secretário/a

B- Funções

*Administrativo/a* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha;

redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

*Ajudante de distribuidor/a* - Coadjuva o/a distribuidor/a nas suas tarefas.

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

*Animador/a de loja* - Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de marketing e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

*Calandrador/a* - É o/a trabalhador/a que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

*Canalizador/a* - Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

*Chefe de equipa* - Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de rececionista e engomador.

*Chefe de loja/encarregado/a* - Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento. Avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos, podendo para o efeito, conduzir viatura, desde que habilitado. Colabora na formação «on job» dos colaboradores num ou mais estabelecimentos.

*Chefe de secção* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são

próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comercial/distribuidor/a* - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade da empresa onde opera. Angaria novos clientes e gere numa óptica comercial, as relações com a carteira de clientes a seu cargo. Desde que habilitado pode conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

*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 exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o 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.

*Costureiro/a* - Cose à mão e à máquina, passa a ferro, procede à limpeza dos artigos, atende os clientes e comercializa artigos da loja. Limpa o equipamento com que opera e limpa a sua área de trabalho.

*Director/a (escritório, 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 que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Distribuidor/a* - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

*Electricista* - Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

*Fogoeiro/a* - É o/a trabalhador/a que, habilitado pelo certificado de aptidão profissional de fogoeiro de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 92/2011 de 27 de Julho, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão), competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: Controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e trasfega de combustível.

*Lavador/a/prensador/a* - Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente, procedendo à manutenção das máquinas com que opera e realizando os acabamentos das peças, incluindo engomagem com a prensa ou o manequim.

*Operador/a controlador/a de acabamentos* - Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

*Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura* - Atende os clientes, fazendo a recepção, análise e entrega de vestuário. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e/ou outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executa a limpeza e faz o acabamento. Passa a ferro. Vende artigos acessórios. Cose à mão ou à máquina. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Operador/a de lavandaria hospitalar* - Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos* - Atende os clientes, fazendo a recepção, análise e entrega de calçado e afins. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento. Prepara e trata o calçado, malas, cintos e afins e faz o acabamento. Cose à mão ou à máquina. Faz duplicação de chaves e comandos. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Operador/a de cofres/fechaduras* - Intervém em cofres e fechaduras ou sistemas de controlo de acessos, podendo, para o efeito, deslocar-se ao domicílio pessoal ou profissional do cliente. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

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

*Recepcionista/engomador/a* - Atende os clientes, fazendo a recepção e a entrega dos artigos referentes à actividade do estabelecimento, recebe o pagamento, prepara o vestuário para a limpeza, executa a limpeza manual ou mecânica, faz o acabamento, passa a ferro e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Trabalhador/a de limpeza* - Limpa as instalações.

*Técnico/a de controlo e serviço* - No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

*Técnico/a de manutenção* - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

*Tradutor/a/correspondente em língua estrangeira/secretário/a* - Traduz e/ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

## ANEXO II

**Categorias profissionais, enquadramentos e tabela salarial (em euros)**

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial	
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas	1 345,00	
			Contabilista		
			Director/a de serviços/escritório		
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção	1 008,00	
			Programador/a de informática		
			Tradutor/a /correspondente em língua estrangeira/secretário/a		
		B	Técnico/a de controlo e serviço	940,00	
Profissionais altamente qualificados	A	Administrativo/a nível A	Administrativo/a nível A	675,00	
			Administrativo/a nível B	634,00	
			Administrativo/a nível C	574,00	
		Fogueiro/a	Fogueiro/a	682,00	
			Canalizador/a		
			Electricista		
			Técnico/a de manutenção		
		III	Chefe de loja/encarregado/a	Chefe de loja/encarregado/a	570,00
				Animador/a/loja	
	Operador/a controlador/a de acabamentos				
	B		Comercial/distribuidor/a		
			Operador/a especializado/a/ reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos e intervenção em cofres/fechaduras		
			C	Chefe de equipa	
	Distribuidor/a				
	Profissionais qualificados	A	IV	Ajudante distribuidor/a	557,00
Calandrador/a					
Costureiro/a					
Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura					
Operador/a de lavandaria hospitalar					
Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos					
Lavador/a/prensador/a					
Rececionista/engomador/a					
B		Trabalhador/a de limpeza			

a) O/a administrativo/a níveis C e B passa automaticamente a administrativo/a níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente;

c) Abono para falhas - o/a trabalhador/a que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 13 de Outubro de 2017.

Pel'A ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

*Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada*, na qualidade de mandatário.

Pel'A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 20 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 212/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

4- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM, adiante designada por empresa e por outro, a totalidade dos trabalhadores sindicalizados ou que o vierem a ser futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

5- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho são potencialmente abrangidos pelo presente AE, cerca de 76 (setenta e seis) trabalhadores da empresa, cumprindo que sejam as formalidades legalmente previstas nos termos do artigo 497.º, número 1.

6- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que ao abrigo de contrato de trabalho, exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

7- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

8- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se onde a GESAMB detêm instalações e/ou exerça a sua atividade, nomeadamente nos municípios de Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas e Vila Viçosa, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

9- Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho a empresa desenvolve a atividade identificada pelo CAE 90020, Gestão de Resíduos e Limpeza Pública em Geral da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e do Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, carreira e mobilidade profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Admissão**

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

3- O desempenho de funções correspondentes aos conteúdos das categorias previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contrato de trabalho.

4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica, não previstas na estrutura orgânica da empresa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo I (Tabela de grupos e categorias profissionais).

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Definição de progressão**

1- Considera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um nível remuneratório superior dentro da mesma categoria.

2- As progressões dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho deste AE.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial quando estes dela necessitem por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, salvo quando exista condenação definitiva em sede disciplinar e sem prejuízo do direito de regresso, quando fique demonstrado que os mesmos ocorreram por violação culposa dos deveres profissionais;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Para efeitos do previsto na h) do número anterior, antes da realização de qualquer despesa, será celebrado acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, onde fiquem definidos os termos desta assistência e nomeadamente do eventual exercício do direito de regresso.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Princípio da não discriminação**

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da existência de deficiências, da confissão religiosa ou da filiação sindical.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Princípio sobre a igualdade**

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Coação e assédio**

Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido 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) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, exceto nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da

administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Respeitar a missão, visão e valores da empresa GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM.

2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- O dia de descanso semanal será gozado ao domingo.

4- Todos os trabalhadores têm direito a pelo menos um dia completo de descanso complementar por mês coincidente com um sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa, que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação direta com a CSE, ou com os delegados sindicais na falta desta.

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

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

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

a) Horário rígido;

b) Jornada contínua;

c) Trabalho por turnos;

d) Regime de disponibilidade;

e) Isenção de horário.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora

de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE (Período normal de trabalho).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho.

7- Sempre que se verifique o caso do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos nesta cláusula.

8- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 31.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição).

9- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

10- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

11- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto,

que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparecimento no local de trabalho.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à CSE ou delegados sindicais, na falta desta.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- No caso de exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup> do AE (Retribuição do trabalho suplementar), mas não será considerado no cômputo das horas referidas no número anterior.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup> do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

## CAPÍTULO V

### Lugar da prestação do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho e núcleo operacional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para

iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- A transferência de domicílio profissional depende sempre de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

3- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

5- Dispensa-se o acordo previsto no número 2 nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador por motivo de doença, acidente, férias, ausência justificada ou ausência imprevista;

b) Mudança do domicílio profissional justificada por força de reconversão profissional.

6- Em caso de substituição por motivo de férias ou transferência deverá ser comunicada com 15 (quinze) dias de antecedência.

7- O acordo previsto no número 2 é revogável por qualquer das partes nos 15 (quinze) dias subsequentes à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das ajudas de custo legalmente definidas para os trabalhadores da administração local.

3- Não tem direito às compensações referidas no número anterior quando as mesmas forem custeadas pela empresa.

## CAPÍTULO VI

### **Isenção do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, não dependentes do cumprimento de determinado resultado ou objetivo, nem resultando de situações excecionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores que desempenham funções como responsáveis de turno nos termos do disposto no anexo II do presente AE recebem, em acréscimo à sua retribuição base mensal, um suplemento de valor correspondente a 15 % da RMMG enquanto durar o desempenho das referidas funções, não integrando este suplemento, para os devidos efeitos, o conceito de retribuição previsto no presente AE e na legislação em geral.

6- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo II (Tabela salarial).

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Local e forma de pagamento**

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a disponibilizar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Determinação da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a con-

siderar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

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

em que Rm é igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela 1.<sup>a</sup> hora ou fração desta, prestado em dia útil;
- b) 75 % pela hora ou fração subsequente, prestado em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio diário no valor da percentagem do equivalente ao Salário Mínimo Nacional:

- a) Segunda a sexta-feira: 1 % do Salário Mínimo Nacional;
- b) Sábado, domingo e feriados: 2 % do Salário Mínimo Nacional.

2- Por cada deslocação à empresa o trabalhador terá ainda direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efetivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias o tempo gasto na deslocação;
- b) Pagamento, no mínimo, de duas horas de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador, nos termos previstos para aos trabalhadores da administração local.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber o valor correspondente a uma hora de trabalho com acréscimo de 25 % por cada dia de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação correspondente ao valor legalmente fixado para os trabalhadores da administração local.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

- a) Quando o trabalho suplementar tenha ligação com um período normal de trabalho, este se prolongue para além das 21 horas;
- b) Quando o trabalho suplementar não tenha ligação com o período normal de trabalho ou ainda que tenha, sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua retribuição base mensal, por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos das anuidades previstas no número anterior conta-se a partir de 1 de janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções acarretem a responsabilidade pelo manuseamento do cofre da empresa têm direito a um abono mensal por falhas igual a 5 % do seu salário base.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal (14.º mês), acrescida das diuturnidades a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufira, nos termos do presente AE.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se contra-

partida do modo específico da prestação do trabalho o subsídio de disponibilidade.

3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, compreendendo a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que será pago com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador o solicite e pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea a) do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- Por solicitação do trabalhador, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, é ainda considerado feriado, o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

2- A empresa compromete-se a conceder como tolerância de ponto a Terça-Feira de Carnaval, em alternativa o dia 24 de dezembro ou o dia 31 de dezembro, sem prejuízo de outros a decidir pelo conselho de administração, nomeadamente a segunda-feira de Páscoa e o dia de aniversário do trabalhador.

3- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a um dia de descanso compensatório, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 22 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;

b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos;

d) Um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na empresa.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1, alínea a) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias.

6- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, do Código do Trabalho, respetivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i. No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos

das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii. Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação quando superior, desde que haja indicação médica expressa.

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

#### Cláusula 41.<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, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, salvo motivo justificado, apresentar-se à empresa para retomar a atividade.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- O previsto no número anterior, em caso algum, poderá dar origem à diminuição da retribuição auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Apoios à natalidade, saúde e educação

1- Os valores estatutariamente previstos para reverter para o fundo para fins sociais terão a afetação que for definida anualmente pelo conselho de administração, mediante consulta prévia da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

2- Deve preferencialmente ser dado apoio na natalidade, saúde e educação.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroativos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- Por norma, terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano, as atualizações desta matéria, decorrentes da negociação das cláusulas de expressão pecuniária deste AE, devendo o período de vigência ficar consignado em sede do acordo final.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

- a) Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de formação profissional;
- d) Regulamento de saúde e segurança no trabalho;
- e) Regulamento de fardamento e equipamentos de proteção individual.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Incentivos à prática desportiva e hábitos de vida saudáveis

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elaborar um plano de incentivos à prática de atividades desportivas e adoção de hábitos de vida saudáveis para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

1- Este AE aplica-se aos trabalhadores provenientes das autarquias, sem prejuízo das normas imperativas que compõem o seu estatuto de trabalhadores em regime de contrato

de trabalho em funções públicas ou opção expressa em sede de acordo de cedência de interesse público.

2- Os trabalhadores oriundos da autarquia que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por três representantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correções que se mostrem adequadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Grupos e categorias funcionais

## SECÇÃO I

## Tabela de grupos e categorias profissionais

Grupo profissional	Categoria profissional
Quadros de chefia e direção	Diretor geral
	Diretor técnica

Quadros superiores técnicos	Técnico superior
Quadros administrativos	Administrativo
Quadros operacionais	Encarregado
	Operador especializado
	Operador manobrador
	Operador

## SECÇÃO II

## Grupos e categorias profissionais

## Quadros de chefia e direção

Direção geral	Participar na definição da estratégia e orientação da sua aplicação em todas as suas vertentes ou áreas de negócio. Planear, e coordenar as diversas atividades dos vários serviços em conformidade com as diretivas do conselho de administração perante o qual é responsável pelas atividades desenvolvidas e os resultados obtidos.
Direção técnica	Participar na definição de políticas e procedimentos que garantam a implementação da estratégica definida. Realizar estudos e elaborar pareceres técnicos. Garantir a conformidade e os procedimentos aplicados com a legislação em vigor. Planear e garantir a execução técnica em todas as suas vertentes.

## Quadros superiores técnicos

Técnico superior	<p>Estudar, analisar, propor, executar e avaliar iniciativas, processos, factos, ações, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento, prestando apoio à administração ou à direção na tomada de decisões, colaborando na elaboração de documentos, exercendo funções genéricas de assessoria, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Programar, implementar e avaliar as atividades associadas ao sistema de tratamento de resíduos sólidos, tendo em conta os meios disponíveis, as necessidades do serviço e as normas ambientais;</li> <li>– Programar, implementar e avaliar as atividades associadas ao sistema produtivo da Unidade de Tratamento Mecânico e Biológico de Évora;</li> <li>– Desenvolver atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, promovendo ações preventivas/corretivas das não conformidades. Avaliar em termos de qualidade, ambiente e segurança os novos equipamentos e/ou tecnologias, elaborando normas sobre a sua exploração ou utilização;</li> <li>– Coordenar, orientar e supervisionar atividades e serviços relacionados com a área administrativa e financeira participando na definição da sua política e procedimentos;</li> <li>– Colaborar na definição das políticas globais de recursos humanos da empresa e assegurar a sua concretização; potencializar o capital humano; planear e coordenar, entre outras, atividades de recrutamento e seleção, integração, formação e desenvolvimento, política salarial, relações laborais, análise e descrição de funções e avaliação de desempenho;</li> <li>– Coordenar, orientar e supervisionar os sistemas de informação e comunicações da empresa. Assegurar as plataformas tecnológicas que garantam as ações de racionalização e modernização.</li> </ul>
------------------	---

## Quadros administrativos

Administrativo	<p>Executar tarefas administrativas, zelando pelo funcionamento e cumprimento dos procedimentos administrativos, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;</li> <li>– Tratar informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros, ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes;</li> <li>– Recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiço;</li> <li>– Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas;</li> <li>– Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;</li> <li>– Participar, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos.</li> </ul>
----------------	--

**Quadros operacionais**

Encarregado	Garantir a execução da operação e a coordenação dos meios humanos e técnicos mediante orientação da direção técnica. Responsável pelas seguintes unidades: estações de transferência e ecocentros, recolha seletiva, ecopontos, centro de triagem e aterro. Elaborar relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das atividades que são da sua responsabilidade em articulação com o plano de atividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efetuadas por administração direta, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa na notação do pessoal do respetivo sector, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento do mesmo.
Responsável de turno	Gerir o conjunto de trabalhadores do respetivo turno da unidade de tratamento mecânico e biológico (TMB) em todas as suas vertentes, otimizando resultados e reportando ao diretor operacional. Coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos trabalhadores e da instalação. Supervisionar a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participar em alguns planeamentos de produção. Propor a execução de projetos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colaborar com a chefia na análise da atividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respetiva otimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garantir a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elaborar relatórios e folhas estatísticas da produção. Efetuar os pedidos de intervenção à manutenção e gerir o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanhar os trabalhos de manutenção.
Operador especializado	Assegurar a execução de atividades de natureza operacional especializada nomeadamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assegurar o funcionamento e a manutenção de equipamentos e máquinas (fixas ou móveis) em perfeito estado de conservação, efetuar o diagnóstico e resolução das anomalias dos diversos órgãos e componentes dos equipamentos, ao nível de automação industrial, mecânica, pneumática e óleo-hidráulica. Apoiar o coordenador de manutenção na definição das normas de manutenção gerais e específicas;</li> <li>- Realizar todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de equipamento móvel, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação e providenciando os devidos cuidados de manutenção, segurança e otimizando os consumos e o prolongamento da vida útil das máquinas a seu cargo.</li> </ul>
Operador manobrador	Assegurar a execução de atividades de natureza operacional que envolvam em pelos menos metade do tempo a manobra de equipamentos. Assegurar a execução de atividades de natureza operacional, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Comunicar superiormente qualquer avaria detetada nos equipamentos com que opera periodicamente até à sua resolução. Estas funções são diferenciadas, entre os operadores, pelo grau de complexidade que lhes está associado. garantindo a correta utilização dos equipamentos e sua manutenção. Apoiar a limpeza geral das instalações.
Operador	Assegurar a execução de atividades de natureza operacional, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Comunicar superiormente qualquer avaria detetada nos equipamentos com que opera periodicamente até à sua resolução. Estas funções são diferenciadas, entre os operadores, pelo grau de complexidade que lhes está associado. garantindo a correta utilização dos equipamentos e sua manutenção. Apoiar a limpeza geral das instalações.

**SECÇÃO III**

**Níveis de qualificação de funções**

- 1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.
- 2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e/ou experiência profissional necessárias para a admissão nas categorias que integrem esse nível.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas categorias, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

**Quadros de direção**

Habilitações mínimas - Licenciatura, conhecimentos de informática e língua estrangeira e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

**Quadros técnicos superiores**

Habilitações mínimas - Licenciatura em área adequada ao desempenho da função, conhecimentos de informática e língua estrangeira e, quando exigido, experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

**Quadros administrativos**

Habilitações mínimas - 12.º ano ou equivalente, conhecimentos de informática e língua estrangeira e, quando exigido, experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

**Quadros operacionais**

Encarregado  
 Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além

do 9.º ano) ou curso do ensino secundário (12.º ano); conhecimentos de informática e experiência em funções similares.

Operador especializado

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, formação ou certificação profissional adequada ao desempenho da função.

Operador manobrador

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, formação adequada ao desempenho da função.

Operador

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categoria	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX	Nível X
Diretor-geral	2 672 €									
Diretor técnico	2 200 €									
Técnico superior	1 235 €	1 389,35 €	1 525,64	1 693,46 €	1 879,74 €	2 086,51 €	2 316,03 €	2 547,63 €	2 802,40 €	3 089,52 €
Encarregado	879 €	965,24 €	1 071,42	1 189,27 €	1 320,09 €	1 452,1 €	1 597,31 €	1 757,04 €	1 932,75 €	2 109,00 €
Administrativo	618 €	683,98 €	752,38	827,62 €	910,38 €	1 001,42 €	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77 €	1 420,25 €
Operador especializado (OEM)	618 €	683,98 €	752,38	827,62 €	910,38 €	1 001,42 €	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77 €	1 420,25 €
Operador manobrador	560 €	600,00 €	690	760,00 €	830,00 €	900 €	970,00 €	1 040,00 €	1 110 €	1 180,00 €
Operador	560 €	580,00 €	655,65	721,21 €	793,33 €	856,8 €	925,30 €	999,37 €	1 071 €	1 140,00 €

Responsável de turno acresce	84 €	15 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida, nesta data igual a	557 €
------------------------------	------	---	-------

## ANEXO III

### Regulamento de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de desenvolvimento da estratégia da empresa que fornece os elementos essenciais para melhorar a definição das funções. Permite ainda ajustar a formação às necessidades dos trabalhadores, abrir oportunidades de progressão de acordo com as potencialidades demonstradas por cada um e valorizar as contribuições individuais e para a equipa.

2- A avaliação de desempenho abrange:

a) A definição de objetivos de desempenho para os trabalhadores e as suas equipas, alinhados com a estratégia e missão da empresa;

b) A avaliação de resultados obtidos no ano anterior face aos objetivos estabelecidos;

c) Garantir que a empresa conhece e reconhece diferentemente o contributo de cada trabalhador e/ou equipa (progressões e prémios);

d) Garantir que os trabalhadores e as equipas conhecem os objetivos e os comportamentos esperados para alcançar os resultados desejados, dispondo assim dos meios necessários para fazer a sua autoavaliação;

e) Assegurar a possibilidade de correção dos percursos, através do acompanhamento contínuo;

f) Avaliação e apoio às necessidades de desenvolvimento dos trabalhadores, através do estabelecimento de planos de formação.

#### Artigo 2.º

1- As componentes do sistema de avaliação de desempenho são os seguintes:

a) Competências comportamentais: os fatores avaliados

nesta componente são comuns a todos os avaliados nomeadamente: sentido de responsabilidade, aperfeiçoamento contínuo, adaptação e flexibilidade, qualidade do trabalho, relações humanas no trabalho e gestão do tempo de trabalho;

b) Desempenho operacional: os fatores avaliados nesta componente variam com as funções a desempenhar e os objetivos da empresa e devem ser objetivos e quantificáveis, podendo ser individuais ou de equipa, no máximo de 5 e no mínimo de 3;

c) Avaliação global: apreciação global de acordo com a atitude manifestada ao longo do ano relativamente ao compromisso com os valores e missão da GESAMB.

2- As três componentes que constituem o sistema de avaliação são ponderadas conforme quadro seguinte:

Categoria	Competências comportamentais	Desempenho operacional	Apreciação global
Técnico superior	20 % a 30 %	60 % a 70 %	10 %
Coordenadores e chefias	20 % a 30 %	60 % a 70 %	10 %
Administrativos	30 % a 40 %	50 % a 60 %	10 %
Operacionais	30 % a 40 %	50 % a 60 %	10 %

3- Os resultados da avaliação são expressos numericamente de 1 a 5 pontos.

#### Artigo 3.º

A avaliação de desempenho é anual e é realizada pelo responsável/coordenador do serviço em que o trabalhador desempenha maioritariamente funções; em casos excecionais estas componentes poderão ser avaliadas em conjunto por dois avaliadores se o trabalhador em causa reportar diferentes matérias a diferentes chefias.

#### Artigo 4.º

1- Nos termos da cláusula 5.ª do acordo de empresa consi-

dera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um nível remuneratório superior dentro da mesma categoria.

2- Até ao nível V da tabela salarial a progressão para o nível seguinte ocorre quando o somatório das avaliações anuais atinge os 10 pontos, caso não tenham existido nos últimos dois anos nenhuma das seguintes situações:

- a) faltas injustificadas;
- b) condenações em processos disciplinares;
- c) classificações abaixo dos 2,5 pontos.

3- Para além de condicionarem, por até dois anos, a progressão de nível na tabela salarial, as faltas injustificadas e a condenações em processos disciplinares dão lugar a uma redução de 5 pontos na pontuação acumulada.

4- A partir do nível V a progressão ocorre quando o somatório das avaliações atinge 15 pontos.

5- Com a mudança de escalão reinicia-se a contagem para efeitos de progressão para o nível seguinte.

#### Artigo 5.º

1- Para a definição do nível remuneratório na tabela salarial aprovada neste AE, deve ter-se em consideração a totalidade do valor acumulado das avaliações anuais realizadas entre 2011 e 2016, caso não se tenha verificado nos últimos dois anos nenhuma das seguintes situações:

- a) faltas injustificadas;
- b) condenações em processos disciplinares;
- c) classificações abaixo dos 2,5 pontos.

2- Para além de condicionarem, por até dois anos, a progressão de nível na tabela salarial, as faltas injustificadas e a condenações em processos disciplinares dão lugar a uma de 5 pontos redução na pontuação acumulada.

3- Na situação a que se reporta o presente artigo não haverá lugar ao reinício de contagem caso ocorra mudança de nível remuneratório.

4- A mudança de nível remuneratório faz-se primeiro na tabela salarial em vigor, que devolverá um determinado nível remuneratório sendo o nível remuneratório na tabela salarial aprovada neste AE o de valor igual ou superior mais aproximado.

Évora, 12 de setembro de 2017.

Pela GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM:

*Luis Simão Duarte de Matos*, presidente do conselho de administração da GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Maria de Fátima Amaral*, vice-presidente e mandatária, nos termos do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*José Manuel Maneiras Caetano Matilde*, membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de outubro de 2017, a fl. 40, do livro n.º 12, com o n.º 213/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Protocolo operação equipamentos A330-300**

(Regime complementar do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2011.)

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do protocolo em referência:

- a) O presente protocolo aplica-se em todo o território nacional.
- b) A TAP Portugal integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).
- c) O presente protocolo é aplicável aos trabalhadores da TAP Portugal com a profissão de tripulante de cabine, com as categorias profissionais de supervisor de cabine, chefe de cabine, assistente de bordo ou comissário de bordo.
- d) O presente protocolo abrange, para além da empresa, cerca de 2142 tripulantes de cabine.
- e) No presente protocolo não foram acordados valores de retribuição, por não terem sido objecto de negociação.
- f) É assumido pelas partes que o presente protocolo não constitui revisão do acordo de empresa pelas mesmas celebrado e acima identificado, o qual mantém inalterado o seu período de vigência, para todos os efeitos.

Pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Fernando Abs da Cruz Souza Pinto*, presidente do CA.  
*David Humberto Canas Pedrosa*, vogal do CA.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC:

*Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo*, presidente da direção.

*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, tesoureiro.

*César Augusto da Costa Alves*, secretário da direção.

#### **Protocolo operação equipamentos A330-300 (CSTOU/V/X/W)**

A TAP Portugal, informou o SNPVC, da necessidade de integração na frota de quatro equipamentos A330-300 (CS-TOU/V/W/X), por um período estimado de 2 anos, duração do contrato de *leasing*, para suprir as necessidades até à chegada dos novos A330 NEO.

Caso haja introdução na frota de qualquer outro equipamento WB, a TAP cumprirá o disposto no número 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> (Lugares de descanso e tomada de refeição) do AE/RUPT para equipamentos WB, reconhecendo ainda, que o dispositivo mencionado será igual ou equivalente em características, aos actuais LDMCR, independentemente da sua localização. A TAP compromete-se ainda a não retirar os LDMCR dos equipamentos que fazem já parte da sua frota, em momento futuro. Informou ainda que os novos equipamentos A330 NEO cumprirão esse acordo, tendo integrados LDMCR no seu *layout* de fábrica.

Qualquer outro equipamento WB de fábrica que venha a integrar a frota, será equipado com um dispositivo igual em características a LDMCR, independentemente da sua localização.

Assim, o SNPVAC e a TAP Portugal acordam no seguinte:

1- A330-300 (CS-TOU/V/X/W) - Lugares de descanso.

1.1- A TAP bloqueará sempre 5 lugares para PNC em todos os voos de longo curso, em C/CL, com a colocação de cortinas amovíveis, mitigadoras de luz e som;

1.2- A empresa continuará na busca, para os equipamentos supramencionados, de uma solução LDMCR ou equivalente em características ao mesmo, independentemente da sua localização;

1.3- Nos períodos de serviço de voo de médio-curso, operados nestes equipamentos em regime de ida e volta, que incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano, e que uma das *legs* tenha um block time planeado igual ou superior a 3h30, os lugares de descanso serão os previstos no número 1.1. Nos restantes equipamentos WB será no LDMCR.

2- Composição de tripulação do equipamento A321 com retrofit.

Durante o mês de Março de 2017, foi realizado um teste em todos os voos operados em A321 com *retrofit*, com o objetivo de avaliar a adequação da tripulação definida para cada um dos serviços operados e identificar eventuais ajustamentos que se mostrassem necessários.

Assim, acordam as partes, a composição da tripulação dos equipamentos A321 com *retrofit* será de 6 tripulantes (1CC + 5 CABS).

3- Resolução de outras medidas.

3.1- Decidir a solução para os blocos mensais de assistência até ao final do Verão IATA, com teste piloto a realizar no mês de Outubro de 2017, estimando-se a sua implementação em Janeiro 2018;

3.2- Em voos de médio curso, sempre que a hora de despertar (hora local) ou a apresentação, fora da base, se incluir no período crítico do ritmo circadiano, o tripulante pode efectuar um tempo máximo de período de serviço de voo de 6 horas;

3.3- Nos serviços de voo de longo curso, operados em equipamento NB e nos voos de médio curso equivalentes (Block time  $\geq$  3h30 em qualquer dos percursos) em regime de ida e volta e que incluam no todo ou em parte o período crítico circadiano (2h00 - 6h00), a TAP apenas poderá planear ou atribuir estas actividades, no limite, até ao 4.º dia de

utilização após o último período de folga;

3.4- A data de implementação final das medidas 3.2 e 3.3 será determinada entre as partes, até 30 de Novembro de 2017, visto ser necessário analisar os seguintes parâmetros, estimando-se a sua implementação no início do Verão IATA de 2018:

– Resultados do teste previsto em 3.1;

– Plano de exploração e definição de quadros de acordo com o previsto na cláusula 34.<sup>a</sup> do RUPT;

– Quantitativos de tripulantes necessários e respectiva formação, para garantir a realização da operação com as medidas supramencionadas.

4- Lugares de descanso nos equipamentos NB.

4.1- A empresa bloqueará três (3) lugares na primeira fila (A-B-C) de Y/CL em todos os períodos de serviço de voo de longo curso operados em equipamento NB, que incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano;

4.2- A empresa bloqueará três (3) lugares na última fila (A-B-C) de Y/CL em todos os períodos de serviço de voo de longo curso operados em equipamento NB, que não incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano;

4.3- Todos os destinos que operem nas duas faixas horárias (durante ou fora do período crítico do ritmo circadiano), aplica-se o previsto em 4.1;

4.4- A empresa bloqueará três (3) lugares na primeira fila (A-B-C) de Y/CL, nos períodos de serviço de voo de médio-curso, operados em equipamentos NB realizados em regime de ida e volta, que incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano, e que uma das *legs* tenha um block time planeado igual ou superior a 3h30;

4.5- A empresa bloqueará em caso de disponibilidade, três (3) lugares na última fila (A-B-C) de Y/CL nos períodos de serviço de voo, de médio curso com block time per leg planeado igual ou superior a 3h30 que não incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano;

4.6- A TAP compromete-se a introduzir lugares de descanso com cortina mitigadora de luz e som, nos equipamentos NB A321 NEO/LR com capacidade para efectuar voos de longo curso. Comprometem-se as partes a reunir para definir os termos da operação do equipamento;

4.7- Em futuros equipamentos NB com as mesmas características operacionais do A321 NEO/LR, o estudo e análise para a escolha do tipo de cadeiras e localização dos lugares, terão a colaboração do SNPVAC. Comprometem-se ainda as partes a reunir para definir os termos da operação do equipamento.

5- Trabalho a tempo parcial.

Assinatura do novo Regulamento de Trabalho a Tempo Parcial (pré-acordado entre as partes), após ratificação dos associados em assembleia geral a convocar, específica para o assunto.

6- Boletim do Trabalho e Emprego.

As partes acordam no envio para publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* da versão final deste acordo, não alterando este a vigência do acordo de empresa SNPVAC/TAP Portugal.

O envio para publicação não fica dependente da aprovação do mencionado em 5.

Lisboa 29 de Junho de 2017.

Pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Fernando Abs da Cruz Souza Pinto*, presidente do CA.  
*David Humberto Canas Pedrosa*, vogal do CA.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo*, presidente da direção.

*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, tesoureiro.

*Marco André Soares Nunes*, secretário da direção.

Depositado em 25 de outubro de 2017, a fl. 40, do livro n.º 12, com o n.º 215/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros**

A FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, alteração salarial e outras publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34 de 15 de Setembro de 2017.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Tra-

balho revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 10 de Outubro de 2017.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Jose António Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia*, na qualidade de mandatário.

*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos se declara que a FENAME - Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

– ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

– AIN - Associação das Indústrias Navais.

Depositado em 18 de outubro de 2017, a fl. 39, do livro n.º 12, com o n.º 210/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Retificação**

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, procede-se à retificação da tabela de correspondência do anexo VII do acordo coletivo em epígrafe, nos seguintes termos:

Assim, nas páginas 3064 e 3605, onde se lê:

## ANEXO VII

(Tabela de correspondência)

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Director(a) geral	Director geral	17	Director	N/A	
	Director(a) coordenador	Director coordenador	16		N/A	
	Director(a) grau III	Director de serviços Director adjunto Director auditoria	15	Director	16	Director coordenador
	Director(a) grau II	Director comercial Director comunicação	14	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	N/A	
	Director(a) grau I	Director financeiro Director informático Director jurídico Director marketing	13	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	15	Director de serviços
	Coordenador(a) grau I	Director organização Director produção Director recursos humanos Director sinistros Director técnico	6		11	
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação	12	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	N/A	
	Responsável área grau II	Responsável financeiro Responsável informático Responsável jurídico Responsável	11	Gestor comercia/gestor técnico/gestor operacional	N/A	

	Responsável área grau I	marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais
	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador comercial	9	Coordenador operacional	N/A	
	Coordenador(a) grau II	Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	7		12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência Coordenador de zona/dependência Gerente de dependência Subchefe de secção Subgerente de dependência
Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista Auditor Actuário Jurista	12	Técnico	N/A	
	Técnico(a) grau VII	Programador Gestor Comercial técnico	11		N/A	
	Técnico(a) grau VI	comunicação Técnico financeiro Técnico marketing	10		14	Analista Analista de organização e métodos
	Técnico(a) grau V	Técnico marketing Técnico recursos humanos	9		N/A	Analista programador Analista sénior
	Técnico(a) grau IV	humanos Técnico risco Técnico produto	8		13	Chefe de exploração Chefe de programação
	Técnico(a) grau III	Técnico informático	7		12	Técnico de análise de riscos Técnico de formação

	Técnico(a) grau II	Técnico organização	6		11	Técnico de grau I
	Técnico(a) grau I	Técnico segurança Subscriber	5		10	Técnico de grau II Técnico de grau III
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos Gestor produção	7	Especialista operacional	12	Assistente comercial Caixa Escriturário Inspector administrativo Operador Perito Recepcionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial
	Especialista operacional grau III	Gestor sinistros Especialista operacional	6		11	
	Especialista operacional grau II	Secretário Técnico administrativo	5		10	
	Especialista operacional grau I	Técnico comercial	4		9	
	Assistente operacional grau III	Administrativo assistente operador	3	Assistente operacional	8	
	Assistente operacional grau II		2		7	
	Assistente operacional grau I		1		6	

Deve ler-se:

**ANEXO VII**  
**(Tabela de correspondência)**

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Director(a) geral	Director geral	17	Director	N/A	
	Director(a) coordenador	Director coordenador	16		N/A	
	Director(a) grau III	Director de serviços Director adjunto Director auditoria Director comercial	15	Director	16	Director coordenador
	Director(a) grau II	Director comunicação Director financeiro Director informático	14	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	N/A	
	Director(a) grau I	Director jurídico Director marketing Director organização Director produção Director recursos humanos Director sinistros Director técnico	13	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	15	Director de serviços
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação	12	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	N/A	

	Responsável área grau II	Responsável financeiro Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing	11	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	N/A	
	Responsável área grau II	Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais
	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador comercial	9	Coordenador operacional	N/A	
	Coordenador(a) grau II	Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático	7		12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência
	Coordenador(a) grau I	Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	6		11	Coordenador de zona/dependência Gerente de dependência Subchefe de secção Subgerente de dependência
Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista auditor Actuário Jurista	12	Técnico	N/A	
	Técnico(a) grau VII	Programador Gestor comercial técnico Comunicação	11		N/A	
	Técnico(a) grau VI	Técnico financeiro Técnico marketing	10		14	Analista Analista de organização e métodos
	Técnico(a) grau V	Técnico recursos humanos Técnico risco Técnico produto	9		N/A	Analista programador Analista sénior
	Técnico(a) grau IV	Técnico	8		13	Chefe de exploração Chefe de

	Técnico(a) grau III	informático Técnico organização	7		12	programação Técnico de análise de riscos
	Técnico(a) grau II	Técnico segurança Subscriber	6		11	Técnico de formação Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III
	Técnico(a) grau I		5		10	
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos Gestor produção Gestor sinistros	7	Especialista operacional	12	Assistente comercial Caixa Escriturário
	Especialista operacional grau III	especialista Operacional Secretário	6		11	Inspector administrativo Operador Perito
	Especialista operacional grau II	Técnico administrativo Técnico comercial	5		10	Recepcionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial
	Especialista operacional grau I		4		9	
	Assistente operacional grau III	Administrativo Assistente Operador	3	Assistente operacional	8	
	Assistente operacional grau II		2		7	
	Assistente operacional grau I		1		6	

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Integração em níveis de qualificação - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outu-

bro de 2017, encontra-se publicado a integração em níveis de qualificação do contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma inexatidão impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3668, onde se lê:

«**5- Profissionais altamente qualificados**»

Deve ler-se,

«**5- Profissionais qualificados**».

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da  
Indústria e Serviços - MENSIQ - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 3 de junho de 2017, foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços - MENSIQ.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços - MENSIQ, efetuado em 10 de janeiro de 1983, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Instituto Superior Técnico - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Instituto Superior Técnico, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 19 de outubro de 2017.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 22 de janeiro de 2018, se realizará no Instituto Superior Técnico, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Tintas Robbialac, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de outubro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Tintas Robbialac, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 19 de janeiro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Tintas Robbialac, SA.

Vale de Lide, 2695-671 S. João da Talha.»

### **Mecahers Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de outubro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mecahers Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 19 de dezembro de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Mecahers Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Sede: Parque Empresarial de Setúbal, Estrada Vale da Rosa 2910-845 Setúbal.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### TESCO - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TESCO - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, realizada em 28 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Maria de Fátima Ribeiro Silva	9932307
Sílvia Ribeiro Silva	11374462
Sandra Cristina Rodrigues dos Santos	11072392
Suplentes:	
Emília Maria Santos Araújo	0295057
Maria de Fátima Meira Barroso	09984644
Odília de Fátima Peros Sousa	05937845

Registado em 20 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 85, a fl. 124 do livro n.º 1.

### Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA, realizada em 9 de outubro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Maria Guilhermina Machado Carvalho	10197672
Jorge Manuel Silva Costa	13208318
Paula Cristina Pereira Costa	10846017
Joaquim Fernando da Mota Gomes	8585809
Suplentes:	
Rosa dos Anjos Vieira Gomes Cardoso	7020276
Diana Isabel Cerqueira Barbosa	10395951

Registado em 20 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 84, a fl. 124 do livro n.º 1.

### TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, realizada em 20 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

Efetivos:	BI/CC
João Manuel Bonito Ribeiro	10916287

Registado em 25 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 86, a fl. 124 do livro n.º 1.