



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

|  |      |
|--|------|
| - Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global .....   | 2343 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras ..... | 2384 |
| - Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra e texto consolidado .....  | 2386 |
| - 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) - Alteração salarial e outras .....                    | 2410 |
| - Acordo de empresa entre a AMBILITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....  | 2412 |

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - Eleição ..... 2415

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição ..... 2416

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição ..... 2417

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

**Catálogo Nacional de Qualificações** ..... 2418

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

**3. Alteração de qualificações** ..... 2421

**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: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global**

CCT entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2006, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2009.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- A presente convenção colectiva de trabalho abrange as empresas do comércio a retalho: Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47112 - rev 3), Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares (CAE 47191 - rev 3), Co-

mercio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47192 - rev 3), Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados (CAE 47210 - rev 3), Comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados (CAE 47220 - rev 3), Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados (CAE 47230 - rev 3), Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47240 - rev 3), Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados (CAE 47250 - rev 3), Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados (CAE 47260 - rev 3), Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados (CAE 47291 - rev 3), outro, Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47292), Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47293 - rev 3), Comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados (CAE 47740 - rev 3), Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimentos especializados (CAE 47750 - rev 3), Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados (CAE 47510 - rev 3), Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados (CAE 47711 - rev 3), Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados (CAE 47712 - rev 3), Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados (CAE 47721 - rev 3), Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimentos especializados (CAE 47722 - rev 3), Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados (CAE 47591 - rev 3), Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47592 - rev 3), Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47530 - rev 3), Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados (CAE 47593 - rev 3), Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados (CAE 47430) Comércio a retalho de electrodomésticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47540 - rev 3), Comércio a retalho de discos, CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47630 - rev 3), Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados (CAE 47521 - rev 3), Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47522 - rev 3), Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47523 - rev 3), Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados (CAE 47610 - rev 3), Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47620 - rev 3), Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos es-

pecializados (CAE 47410), Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados (CAE 47781 - rev 3), Comércio a retalho de material óptico, fotografico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados (CAE 47782 - rev 3), Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados (CAE 47770 - rev 3), Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados (CAE 47650 - rev 3), Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47784 - rev 3) Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e laser, em estabelecimentos especializados (CAE 47640 - rev 3), Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados (CAE 47761 - rev 3), Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47783 - rev 3), Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados (CAE 47420 - rev 3), Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47762 - rev 3), Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados (CAE 47790 - rev 3), Comércio a retalho por correspondência ou via Internet (CAE 47910 - rev 3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco (CAE 47810 - rev 3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares (CAE 47820 - rev 3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos (CAE 47890 - rev 3), Comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos, bancas, feiras ou unidades móveis de venda (CAE 47990 - rev 3), Reparação de electrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim (CAE 95220 - rev 3), Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares (CAE 95210 - rev 3), Reparação de relógios e de artigos de joalheria (CAE 95250 - rev 3) e Reparação de equipamentos de comunicação (CAE 95120 - rev 3), Reparação de outros bens de usos pessoal e doméstico (CAE 95290 - rev 3), Prestadores de serviços (CAE Classes 4110, 6810, 6831, 6832, 8110, 7711, 7712, 7731, 7732, 7733, 7739, 7721, 7722, 7735, 7729, 6202, 5821, 5829, 6201, 6209, 6203, 6311, 5811, 5812, 5813, 5814, 5819, 5829, 6010, 6020, 6311, 6312, 9511, 3312, 6209, 6920, 7320, 7021, 7490, 8560, 7022, 7111, 7420, 7112, 7311, 7810, 7820, 7830, 8010, 8020, 8030, 8121, 8122, 8129, 8292, 7430, 8211, 8219, 8299, 8220, 8230, 5920, 6399, 7410, 7740, 8291, 9601, 9602, 9603, 9604, 8690, 9313, 9609), filiados na ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE Divisões 45 e 46), desde que, para as mesmas não existam associações e convenções específicas.

- 2- O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.
- 3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados na associação outorgante reúnam as condições para essa filiação.

5- Este CCTV abrange 1651 empresas e 5640 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor nos termos legais, e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de maio de 2019 e serão revistos anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Denúncia e revisão)

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

3- A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

4- A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições mínimas de admissão)

1- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos;

Exceptuam-se:

– Contínuos, porteiros, motoristas e técnicos de vendas - 18 anos.

– Guardas, cobradores, vigilantes, chefe de pessoal auxiliar e chefe de grupo de guardas - 21 anos.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham as habilitações mínimas legais.

3- As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em

vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

4- Trabalhadores do comércio:

a) Como praticantes de caixeiro, só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro ajudante.

4.1- Trabalhadores de armazém:

São admitidos com a categoria de praticantes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

4.2- Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

a) São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com curso de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial, particular ou equiparado.

4.3- Electricistas:

a) São admitidos como aprendizes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão durante pelo menos 7 anos de efectivo serviço;

c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores, deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

4.4- Técnicos de desenho:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias previstas na presente convenção serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente, ou curso de formação profissional.

4.5- Rodoviários:

Os motoristas têm de, obrigatoriamente, possuir a carta de condução profissional.

4.6- Trabalhadores de hotelaria:

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

b) Têm preferência na admissão os titulares de carteira profissional;

c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;

d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, despenseiro e controlador-caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de self-service comercial;

e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a apren-



dizagem para a função de cozinheiro será de dois anos;

f) Os aprendizes só serão transferidos de secção mediante acordo das partes;

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

#### 4.7- Trabalhadores de panificação:

a) É exigido a todos os trabalhadores, a carteira profissional ou título provisório, para os trabalhadores de fabrico;

b) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

#### 4.8- Relojoeiros técnicos de reparação:

a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes e poderá decorrer numa ou em várias empresas;

b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar;

c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais a aprendizagem será de dois anos;

d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo;

e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem;

f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma emanado da Escola da Casa Pia de Lisboa ou organismos oficiais, em que aquele período será de 1 ano;

h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo sindicato.

#### 4.9- Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

a) Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos;

b) O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.ª, com, pelo menos, quatro anos de categoria.

### Cláusula 5.ª

#### (Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho inferior ao tempo completo normal de trabalho.

2- Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses.

3- Na admissão de trabalhadores a tempo parcial, gozam de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista no anexo III deste CCTV em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito às outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCTV na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste CCTV, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar original.

Do referido contrato deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos:

- Identificação das partes;
- Indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho ao tempo completo;
- Categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- Local de trabalho;
- Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo.

8- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a sua entidade patronal.

9- Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições do presente CCTV, com as correctas e devidas adaptações.

### Cláusula 6.ª

#### (Período experimental)

1- Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

a) Durante os primeiros trinta dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Nos contratos por tempo indeterminado vigorará o seguinte regime:

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 de funções de confiança;

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



3- a) Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental;

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Não há lugar a período experimental sempre que empregador e trabalhador dele prescindam por escrito e ainda, sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciaamento ou promessa de melhores condições de trabalho ou remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Em casos devidamente fundamentados poderão ser estabelecidos no contrato períodos experimentais diversos dos referidos.

6- Tendo o período experimental ter durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos acima previstos, a entidade patronal tem de dar um aviso prévio de 7 dias, e nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 120 dias tal aviso será de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias, após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do número 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnem as condições necessárias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusivas ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

2- Não poderá existir um trabalhador com categoria de caixeiro/operador ajudante sem que no estabelecimento exista quem exerça funções correspondentes às atribuídas à categoria de caixeiro/operador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

#### A- Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 77 e seguintes:

1- O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro ajudante ou operador ajudante.

2- Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até quatro anos e operador, até quatro anos respectivamente.

3- O tempo de permanência na categoria de caixeiro ajudante ou operador ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5- Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

6- Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

7- Os dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8- Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

9- O tempo de permanência na categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém previsto no número anterior será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

10- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

#### B- Restantes sectores profissionais

1- Técnicos de desenho

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional, ascendem a:

– Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de efectivo serviço;

– Tirocinantes de 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de efectivo serviço.

b) Decorrido que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressarão em tirocinantes do 1.º ano;

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

## 2- Carpinteiros

a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem;

b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem;

c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.ª após quatro anos de prática;

d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após dois anos de prática.

## 3- Electricistas e técnicos de rádio e televisão

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

a) Os aprendizes admitidos com mais de dezasseis e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de dezoito anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os trabalhadores electricistas maiores de dezoito anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais de ramo eléctrico terão pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

f) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do centro de emprego terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período;

g) Os trabalhadores electricistas com dezoito ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

## 4- Marceneiros

4.1- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos: complementar de aprendizagem ou formação profissionais das escolas técnicas de ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

4.2- O período máximo de tirocínio dos aprendizes, será de 2 e 1 anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente.

4.3- Períodos máximos dos tirocínios dos praticantes:

a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;

b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;

c) Será de um ano para as restantes categorias.

## 5- Metalúrgicos

5.1- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5.2- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

5.3- O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5.4- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ou praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou de praticante que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

5.5- Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem.

5.6- As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos respectivamente;

b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do número 5.2, será de dois e um anos, conforme sejam admitidos com 16, 17 ou mais anos, respectivamente.

## 6- Vestuário

A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem quatro anos de permanência na categoria.

## 7- Trabalhadores em carnes:

a) O 2.º oficial será promovido a 1.º oficial logo que complete 4 anos na categoria;

b) O ajudante será promovido a 2.º oficial logo que complete 2 anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

## 8- Trabalhadores de hotelaria

a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheiro despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º

grau da categoria respectiva;

b) O estágio tem uma duração de doze meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;

c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;

e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### 9- Trabalhadores de panificação

a) O período de aprendizagem é de 2 anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;

c) Findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador;

d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção;

e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

1.º- Competência profissional;

2.º- Antiguidade.

f) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

#### 10- Relojoeiros técnicos de reparação

a) Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, afim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d);

b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;

c) O exame de avaliação será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pela escola da Casa Pia de Lisboa ou outra entidade em que as partes anuam;

d) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados na alínea c) deste número decidirem por maioria

em tal sentido;

e) Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de abril, agosto e dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos;

f) As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, o qual accionará a comissão de avaliação;

g) No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação. Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula;

h) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no número 13.

#### 11- Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficiais ou operários serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudante, respectivamente.

12- Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

13- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

14- Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional definidos, anualmente, pela comissão paritária e promovidos por entidades reconhecidas por esta, terão direito, numa só vez, a:

a) promoção imediata ao nível superior se a categoria profissional tiver acesso obrigatório;

b) remuneração imediata pelo nível salarial superior se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição e prestação de trabalho

##### Cláusula 10.ª

###### (Retribuições certas mínimas)

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2- a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospectador de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV, do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria

de inspector de vendas que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo;

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o Rm o valor da remuneração mensal e o n o período normal de trabalho semanal.

4- Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de um litro da gasolina utilizada por cada km percorrido.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 21,00 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 2,75 € em numerário, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2008 que aufram, por força do trabalho prestado ao sábado de tarde, um subsídio de alimentação especial de 5,50 € mantê-lo-ão, os trabalhadores que a partir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde usufruíram do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

10- Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 13,50 € por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

1- As diuturnidades vencidas contam para o limite fixa-

do na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante.

2- O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)**

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1- O trabalhador que substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup> e durar mais de 9 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Apoio por apreensão de licença de condução)**

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa do trabalhador.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Deslocações - Princípios gerais)**

1- Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada km percorrido 0,30 do preço de um litro da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos



trabalhadores cujo regime se encontra previsto no número 4 da cláusula 10.<sup>a</sup>).

5- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Pequenas deslocações)**

Os trabalhadores além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Grandes deslocações no Continente)**

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no Continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 2,70 € nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 3,80 € quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das vinte e duas horas ou depois das três horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Grandes deslocações fora do Continente)**

1- Em todas as grandes deslocações fora do continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
  - b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
  - c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.
- 2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número

1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 8,25 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação da suspensão ou da cessação referidas.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Horário de trabalho)**

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- a) O período normal de trabalho referido no número 1 pode ser definido em termos médios de quatro meses, caso em que o limite diário fixado no mesmo número pode ser aumentado até um máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas;

b) O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

3- A definição do horário de trabalho de cada trabalhador compete ao empregador dentro dos condicionalismos legais.

4- 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 os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

5- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo. Tal garantia não é aplicável em casos de acréscimo de actividade, decorrentes de situações turísticas ou de sazonalidade, caso em que é garantido ao trabalhador um descanso acrescido relativamente ao normal e

equivalente ao não gozado, a ser usufruído no prazo máximo de 30 dias.

7- Por acordo escrito, a enviar à Inspeção Geral de Trabalho, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações legalmente previstas. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho receberão mensalmente um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

8- Nos meses de dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo V.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número 2 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2- Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

a) Por motivo de balanço e até limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22h30, com intervalo mínimo de 30 minutos, para descanso antes do início daquele prolongamento;

b) Quando as empresas tenham de fazer face a um acréscimo temporário de trabalho que não justifique a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;

c) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

d) Quando se mostrar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- Não se compreende na noção do trabalho suplementar:

a) o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) O trabalho prestado nos sábados de dezembro;

b) A tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

e) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho;

f) Por período de tempo, no máximo de uma hora, a compensar com tempo de descanso.

4- Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

5- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos

seguintes limites:

a) No caso de micro, pequena e média empresa a duzentas horas por ano;

b) No caso de grande empresa a cento e cinquenta horas por ano;

c) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

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

6- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar. O registo referido, onde deve constar a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora e 75 % nas horas seguintes, se o trabalho suplementar for efectuado durante o período diurno;

b) 100 % se for efectuado durante o período nocturno.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser pago pela entidade patronal uma refeição mediante apresentação de recibo.

3- Desde que, o trabalho suplementar termine a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas decorrentes.

4- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Duração de férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, sendo certo que, nessa hipótese, não pode resultar, para o trabalhador, o direito ou o gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

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 de férias para o caso do trabalhador não ter qualquer falta ou de ter apenas uma falta justificada de um dia ou duas de meios-dias;

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

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

7- Para efeitos do número anterior, poderá a entidade patronal proceder ao somatório de menores períodos de ausência do trabalhador.

8- Ainda para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas injustificadas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1- O período de férias é marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias para o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas.

4- As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

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

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início do gozo do maior período de férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

2- Para o efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos doze meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após 3 meses de prestação efectiva de 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 no ano civil subsequente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Férias e serviço militar ou cívico)

1- O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico, gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2- Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio. No ano de regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias



vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade,  
Terça-Feira de Carnaval.

2- Os feriados obrigatórios são:

1 de janeiro,  
Sexta-Feira Santa,  
Domingo de Páscoa,  
25 de abril,  
1 de maio,  
Corpo de Deus (festa móvel),  
10 de junho,  
15 de agosto,  
5 de outubro,  
1 de novembro,  
1 de dezembro,  
8 de dezembro,  
25 de dezembro.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2- Aplica-se ao trabalho nos feriados o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial o trabalhador tem direito a licença 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 de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A entidade empregadora pode recusar a concessão de 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 a antecedência mínima de 90 dias em relação a data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, 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. Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

5- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificadas e serão consideradas como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Ao trabalhador que se apresente ao serviço com atraso inferior a 30 minutos em relação à hora do início ou reinício do trabalho não poderá ser recusada a prestação do trabalho, mas o período de atraso poderá ser descontado na retribuição.

4- Caso o trabalhador não justifique o atraso, se este tiver sido superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Tipo 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 de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do Código de Trabalho;

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

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

h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas não justificadas)

1- As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição.

2- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

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

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

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

c) As previstas na alínea i) da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- No caso previsto na alínea g) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, aplica-se o regime legal em vigor.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Abandono do trabalho)

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

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do traba-

lhador ao serviço durante, pelo menos dez dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido por forma escrita, comunicação do motivo da ausência.

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

4- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no número 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

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

## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Formas de cessação)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa;

g) Inadaptação do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Revogação por acordo das partes)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

5- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6- A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7- Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspecor do trabalho.

8- No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 4 a 6.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3- Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Inadaptação)

A entidade patronal, nos termos legais, pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na adaptação do trabalhador ao posto do trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Justa causa)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Processo)

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias

úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7- Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do Código do Trabalho.

11- Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 358.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento)

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos

interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Rescisão sem aviso prévio)

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade civil ou penal)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 da referida cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.



Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Acção de indemnização por falta de aviso prévio)**

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VI

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Deveres da entidade patronal)**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade.

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.

e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato ou na lei.

f) Prestar aos sindicatos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato.

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes.

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes quanto possível a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados, pelo trabalhador logo que possível, os horários dos exames e das aulas podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do trabalhador.

k) Fornecer aos trabalhadores de panificação, semanalmente um fato de trabalho lavado e em boas condições de utilização.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres do trabalhador:

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

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

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeite ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhes tenha sido confiado;

f) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e convencionais aplicáveis;

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

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal :

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

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

c) Obstar, e injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em convenção aplicável;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes, ou quando haja acordo;

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

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

i) 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.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, de acordo com o preceituado nesta convenção colectiva.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Transferência do trabalhador)**

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da legislação geral aplicável.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Transmissão do estabelecimento)**

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, que devem reclamar os seus créditos.

4- Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista ilustrar a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Cessação ou interrupção da actividade)**

No caso da entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Quotizações sindicais)**

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a

enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução desde que haja acordo para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Reuniões fora do horário normal)**

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Reuniões durante o horário normal)**

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

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Comunicação das reuniões)**

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

2- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais)**

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

2- Nas empresas em que o número de 5 delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais que um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Local para o exercício das funções dos delegados sindicais)**

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

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Afixação e distribuição de documentos)**

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Créditos dos delegados sindicais)**

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de dezoito horas por mês.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos)**

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicaliza-

dos - o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Transferência de delegados sindicais)**

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Despedimento de delegados sindicais)**

1- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2- Não se provando justa causa de despedimento aplicar-se-á o disposto no número 6 do artigo 410.º do Código do Trabalho.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Identificação dos delegados sindicais)**

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

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

CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Protecção na maternidade e paternidade)**

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

3- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou



para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

4- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

II- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

III- Decisão conjunta dos pais.

5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

b) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais;

c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal;

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

6- Adopção:

a) Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato

a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção;

b) Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### (Direitos especiais dos menores)

1- Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores-estudantes)

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que, tendo dado cumprimento ao dever de informação previsto no artigo 94.º do Código do Trabalho, presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

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

3- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de segurança, higiene e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Sobre esta matéria deve aplicar-se toda a regulamentação geral em vigor.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- Sempre que o horário de funcionamento ultrapasse os limites do horário normal de trabalho diário, poderão ser organizados turnos de rotação contínua ou descontínua.

2- Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário.

2- Poderão ser organizados em dois ou três turnos.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 12 % de retribuição de base efectiva, no caso de a prestação de trabalho em regime de turnos ser efectuada durante o período diurno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva, nas horas que prestar no período nocturno, no caso de prestação em regime de turnos, ser efectuada em período nocturno.

4- A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>

5- O acréscimo de retribuição previsto número 3 inclui a retribuição de trabalho nocturno a que haja lugar.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- No regime de turnos haverá um período de trinta minutos para refeição e este tempo será considerado para todos efeitos como sendo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e, especialmente, quando previamente acordados, entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço com dois dias de antecedência.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12- A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

13- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do contrato individual de trabalho.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Complemento de pensões e invalidez)**

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o

trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração de nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50 % da respectiva diferença até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4- A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo sindicato ou, não havendo acordo, através da via judicial.

5- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

**CAPÍTULO X**

**Sanções**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- A entidade patronal pode aplicar, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, 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 do trabalho, que não pode exceder, em princípio, por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias, pode ser elevada para o dobro, por suspensão e por ano, sempre que as especiais condições de trabalho o justifiquem.

**CAPÍTULO XI**

**Comissão paritária**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Constituição)**

1- Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Competência)**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Definir anualmente as acções de formação profissional reconhecidas para efeitos de antecipação das promoções automáticas ou das correcções salariais;
- f) Notificar as empresas das promoções antecipadas ou das correcções salariais dos trabalhadores;
- g) Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Funcionamento)**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 77.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Trabalho ou equivalente;

5- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XII

**Formação profissional e valorização**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Formação profissional)**

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

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Procedimento)**

1- Pela frequência de acções reconhecidas deverá o trabalhador entregar à sua entidade patronal comprovativo de frequência com aproveitamento da referida acção, que, por sua vez as remeterá à comissão paritária.

2- Caberá à comissão paritária comunicar à entidade patronal o momento da antecipação da promoção dos trabalhadores em concreto.

CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Redução de remunerações)**

1- Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo na maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato ou sindicatos interessados.

2- Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores de carnes)**

1- Os 1.º oficiais, quando desempenham funções de chefia serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 15,46 € o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores de hotelaria)**

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribu-

ções fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

5- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) completa por mês - 44,39 €

b) Avulsas:

Pequeno almoço - 1,80 €

Almoço, jantar ou ceia - 2,29 €

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores de panificação)

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber, mensalmente, a importância correspondente a 1 kg de pão de 1.<sup>a</sup> qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Relojeiros técnicos de reparação)

1- Todos os trabalhadores de relojoaria de reparação serão classificados como relojoeiros técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

Oficial especializado;

Oficial de 1.<sup>a</sup> classe;

Oficial de 2.<sup>a</sup> classe;

Oficial de 3.<sup>a</sup> classe;

Pré-oficial;

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano;

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano;

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

2- Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a

profissão em empresas que se dediquem também à venda de fornitureira deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3- Em caso nenhum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador/técnico de reparação salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores actualmente classificados de primeiros-escriturários, segundos-escriturários e terceiros escriturários, primeiros-caixeiros, segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, operadores especializados, operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>, caixeiros viajantes e caixeiros de praça, serão reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe:

a) 3.<sup>o</sup> caixeiro ou escriturário

b) 2.<sup>o</sup> caixeiro ou escriturário

c) 1.<sup>o</sup> caixeiro ou escriturário

d) Operador de 2.<sup>a</sup>

e) Operador de 1.<sup>a</sup>

f) Operador especializado

g) Caixeiro viajante

h) Caixeiro de praça

Novo escalão:

a) Caixeiro ou escriturário até 4 anos

b) Caixeiro ou escriturário de 4 a 8 anos

c) Caixeiro ou escriturário com mais de 8 anos

d) Operador de supermercados até 4 anos

e) Operador de supermercados de 4 a 8 anos

f) Operador com mais de 8 anos

g) Vendedor

h) Vendedor

3- Para efeitos de reclassificação será tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de direitos e regalias)

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria de classe, ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia, atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalho, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.



4- Nos aspectos em que o presente CCTV for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 78.ª defere à comissão paritária.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores do comércio

*Praticante* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

*Caixeiro-ajudante - operador-ajudante de supermercado* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro ou operador de supermercado.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

*Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Repositor* - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

*Conferente* - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

*Caixeiro de mar* - É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

*Caixeiro de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Expositor e/ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

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

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados.

*Gerente comercial* - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Encarregado de loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercados* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

*Rotulador ou etiquetador* - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Bobinadeira* - É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de nylon a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobines e à sua embalagem.

*Coleccionador* - É o trabalhador que faz cartazes ou mostuários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

*Florista* - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Trabalhador de secção de amostras* - É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agrafar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes cons-

tantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

*Coordenador de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de 8 caixas dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneo, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

*Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de 8 caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### SUBSECÇÃO I

##### Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

*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 notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, executa outras funções semelhantes.

*Chefe de escritório ou director de serviço* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados, em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papeis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

##### *Escriturário*

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

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

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Estagiário* - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizem a função de escriturário.

*Esteno-dactilógrafo* - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papeis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo* - É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador de «telex»* - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Recepcionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo

outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

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

*Secretário-geral* - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Técnicos de contas* - Para além das funções de contabilista ou de guarda livros, subscreve a escrita da empresa.

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

## SUBSECÇÃO II

### Telefonistas

*Telefonista* - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## SUBSECÇÃO III

### Cobrades

*Cobrador* - É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

## SUBSECÇÃO IV

### Portaria, vigilância e limpeza

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

*Guarda* - É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços,



tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

*Vigilante* - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

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

*Chefe de pessoal auxiliar* - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

*Chefe de grupo de vigilância* - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

### SECÇÃO III

#### Peritos técnicos

##### (Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios)

*Delegado* - É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar, dirigir o serviço dos mesmos.

*Subdelegado* - É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-os nos seus impedimentos.

*Perito técnico* - É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

*Praticante* - É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

### SECÇÃO IV

#### Técnicos de vendas

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

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado como fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prosector de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira

de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor especializado* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas, e visita a clientes em zonas não demarcadas.

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

### SECÇÃO V

#### Trabalhadores de armazém

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

*Rotulador-etiquetador* - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

*Ajudante de fiel de armazém ou conferente* - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Estagiário de ajudante de fiel de armazém* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

*Praticante* - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

### SECÇÃO VI

#### Electricistas, técnicos de rádio e TV

*Encarregado* - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado, que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens

directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Técnico de rádio e TV* - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade

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

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

*Aprendiz* - É o trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalho.

## SECÇÃO VII

### Marceneiros

*Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Colocador de espuma para estofos ou colchões* - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

*Cortador de tecidos para colchões* - É o trabalhador que executa tanto manualmente como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

*Cortador de tecidos para estofos* - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

*Costureiro de colchoeiro* - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: Coser fechos, fachas, ligá-las ao tampo e rematar, ou colchões acabados.

*Costureiro controlador* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

*Costureiro de decoração* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como: Cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro de estofador* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para mapps, sofás, etc.

*Dourador de ouro de imitação* - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

*Dourador de ouro fino* - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

*Enchedor de colchões e almofadas* - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

*Entalhador* - É o trabalhador que esculpe motivos em

madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

*Envernizador* - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

*Estofador* - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Marceneiro* - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Montador de móveis* - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Pintor decorador* - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

*Pintor de móveis* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

*Polidor manual* - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinças, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola* - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

*Cesteiro* - É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como: cana, bambu, verga ou madeira.

*Colchoeiro* - É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Encerador de móveis* - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outros possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

*Gravador* - É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

*Marceneiros de bilhares* - É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

*Moldureiro* - É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e/ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetes de acordo com as características de obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

*Restaurador de móveis antigos* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

## SECÇÃO VIII

### Metalúrgicos

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

*Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos e torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Soldador por electroarco ou oxiacetilénico* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo, por vezes, à sua montagem.

*Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem a pintura de automóveis.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos* - É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências das mesmas.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

*Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

*Serralheiro-mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

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

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Funileiro-latoeiro* - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e/ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

*Atarrachador* - É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

*Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

*Maçariqueiro* - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxiacetilénico ou outros, manobra placas e/ou peças de metais ferrosos com várias formas.

*Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máqui-



nas de escritório.

*Escolhedor-classificador de sucata* - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão ou outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

*Mecânico de canetas e/ou isqueiros* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e/ou isqueiros.

*Pantografista* - É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

*Mecânico de ar comprimido* - É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

*Aprendiz* - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante* - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requirem, tirocina para as mesmas.

## SECÇÃO IX

### Técnicos de desenho

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Decorador projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessários, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

*Desenhador maquetista* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

*Desenhador arte finalista* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Medidor orçamentista coordenador* - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para

isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Maquetista coordenador* - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade tendo para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

*Planificador* - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adoptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

*Desenhador técnico* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador (gráfico ou artístico)* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Maquetista* - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

*Decorador* - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (croquis, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis deco-

rativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

*Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece in loco, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Arquivista técnico* - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Operador heliográfico* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Tirocinante* - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

*Praticante* - É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

## SECÇÃO X

### Construção civil

*Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capacidades ou trabalhadores.

*Arvorado* - É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Pintor* - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Estucador* - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em materiais, incluindo os respectivos acabamentos na banco de oficina ou na obra.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboços ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferentes para dirigir os mesmos.

*Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Auxiliar (menor)* - É o trabalhador sem qualquer especialização com idade inferior a 18 anos de idade.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor-decorador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

*Assentador de aglomerados de cortiça* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos* - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Assentador de tacos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

*Ladrilhador ou azulejador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

*Finjidor* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

*Impermeabilizador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Montador de andaimes* - É o trabalhador de exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

*Montador de chapas de fibrocimento* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

*Montador de tubagens de fibrocimento* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

## SECÇÃO XI

### Carpinteiros

*Encarregado* - É o trabalhador que sob, orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro* - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

*Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupa, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Aprendiz* - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante* - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

## SECÇÃO XII

### Trabalhadores de vestuário

*Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

*Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestras.

*Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

*Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

*Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

*Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

*Costureira de emendas* - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

*Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão e/ou à máquina.

*Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão e/ou à máquina.

*Praticante* - É a trabalhadora que, tendo 14 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

*Ajudante* - É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

*Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e/ou moldes, devendo supervisionar na feitura dos modelos.

## SECÇÃO XIII

### Trabalhadores em carnes

*Praticante* - É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante* - É o trabalhador que habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial* - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial* - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

*Caixa* - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Embaladeira* - É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

*Servente* - É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureira* - É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

## SECÇÃO XIV

### Trabalhadores de hotelaria

*Encarregado de balcão* - É o trabalhador que supervisiona em todos os trabalhadores de balcão.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda

executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

*Despenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem empratar as frutas e saladas.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

*Empregado de mesa de 1.ª* - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de mesa de 2.ª* - É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr as mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício»; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

*Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

*Roupeiro* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

*Chefe de snack* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

*Empregado de snack* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack), se ocupa dos arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respectivas importâncias.

*Empregado de mesa/balcão de self-service comercial* - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos



de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as Secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à Secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os, e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Aprendiz* - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

*Estagiário* - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

## SECÇÃO XV

### Trabalhadores de panificação

*Gerente de padaria* - É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins, e, várias padarias da mesma empresa.

*Amassador* - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pela fabrica de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro* - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

*Panificador* - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

*Aprendiz* - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

*Caixeiro encarregado de padaria* - É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

*Caixeiro de padaria* - É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

*Aspirante a panificador* - É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do pa-

nificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

## SECÇÃO XVI

### Trabalhadores rodoviários

*Motoristas (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação, directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viatura de carga* - É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

## SECÇÃO XVII

### Relojeiros técnicos de reparação

*Técnico de reparação* - É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como os eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-os segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio.

## SECÇÃO XVIII

### Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

*Mestre* - É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

*Oficial de 1.ª* - É o trabalhador apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que subs-

titui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.ª* - É o trabalhador que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

*Oficial de 3.ª* - É o trabalhador que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

*Auxiliar* - É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

*Aspirante* - É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

*Operário* - É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

*Ajudante* - É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionados com a embalagem.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais Trabalhadores do comércio

#### Nível I

Gerente comercial

#### Nível II

Encarregado de loja

Encarregado geral

Chefe de compras

Coordenador de caixa

#### Nível III

Caixeiro encarregado

Chefe de secção

Operador fiscal de caixa

#### Nível IV

Caixeiro de mais de 8 anos (1.º)

Coleccionador de mais de 8 anos

Caixeiro de mar

Caixeiro de compras

Expositor e/ou decorador

Operador de supermercados mais de 8 anos (especializado)

Florista de mais de 8 anos

#### Nível V

Caixeiro de 4 a 8 anos (2.º)

Coleccionador de 4 a 8 anos

Demonstrador

Conferente

Operador de supermercados de 4 a 8 anos (especializado)

Florista de 4 a 8 anos

#### Nível VI

Caixeiro até 4 anos (3.º)

Operador de supermercados até 4 anos (2.º)

Coleccionador até 4 anos

Caixa de balcão

Repositor

Bobinadeira

Florista até 4 anos

#### Nível VII

Servente

Distribuidor

Embalador

Operador de máquinas

Rotulador ou etiquetador

Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos

#### Nível VIII

Caixeiro-ajudante de 3.º ano

Operador ajudante de supermercado de 3.º ano

Florista ajudante do 3.º ano

Trabalhador de secção de amostras com 20 anos

#### Nível IX

Caixeiro-ajudante de 2.º ano

Operador ajudante de supermercados de 2.º ano

Florista ajudante do 2.º ano

Trabalhador de secção de amostras com 19 anos

#### Nível X

Caixeiro-ajudante de 1.º ano

Operador ajudante de supermercado de 1.º ano

Florista ajudante do 1.º ano

Trabalhador de secção de amostras com 18 anos

#### Nível XI

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos

Alínea a) - Praticante de 17 anos

Alínea b) - Praticante de 16 anos

### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Grupos I e II

##### Trabalhadores de escritório

#### Nível I

Director de serviços

Chefe de escritório

Inspector administrativo

Secretário geral

#### Nível II

Chefe de serviços, departamento ou divisão

Tesoureiro

Contabilista, técnico de contas

Delegado

#### Nível III

Guarda-livros

Chefe de secção

Correspondente de línguas estrangeira

Secretária da direcção  
Sub-delegado  
Nível IV  
Escriturário com mais de 8 anos (1.º)  
Caixa  
Esteno-dactilógrafo  
Ajudante de guarda-livros  
Instalador de programas  
Perito técnico  
Nível V  
Escriturário de 4 a 8 anos (2.º)  
Recepcionista  
Operador de máquinas de contabilidade  
Nível VI  
Escriturário até 4 anos (3.º)  
Operador de máquinas auxiliares  
Operador de telex  
Nível VII  
Dactilógrafo do 3.º ano  
Estagiário do 3.º ano  
Nível VIII  
Dactilógrafo do 2.º ano  
Estagiário do 2.º ano  
Praticante (perito técnico)  
Nível IX  
Dactilógrafo do 1.º ano  
Estagiário do 1.º ano

**Grupo III**

Telefonistas

Nível VI  
Telefonista

**Grupo IV**

Cobrades

Nível V  
Cobrador

**Grupo V**

Serviços auxiliares

Nível VI  
Contínuo com mais de 21 anos  
Porteiro com mais de 21 anos  
Guarda

Nível VII  
Contínuo com menos de 21 anos  
Porteiro com menos de 21 anos

Nível VIII  
Trabalhador de limpeza

Nível XI  
Alínea a) - Pacote de 17 anos  
Alínea b) - Pacote de 16 anos

**Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV**

Nível II  
Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV

Nível III  
Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV  
Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)

Nível IV  
Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de 3 anos)

Nível V  
Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de 3 anos)

Nível VI  
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período

Nível VII  
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período

Nível VIII  
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período

Nível IX  
Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano

Nível X  
Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano

Nível XI  
Alínea a) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período

Alínea b) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período

Alínea c) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período

**Trabalhadores de armazém**

Nível II  
Encarregado geral

Nível III  
Encarregado de armazém

Nível IV  
Fiel de armazém

Nível V  
Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º) ou conferente

Nível VI  
Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º)

Nível VII

Servente ou auxiliar de armazém  
Distribuidor  
Embalador  
Operador de máquinas  
Rotulador/Etiquetador

Nível IX

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano

Nível X

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 1.º ano

Nível XI

Praticante

### **Técnicos de vendas**

Nível II

Chefe de vendas

Nível III

Inspector de vendas

Nível IV

Vendedor especializado s/comissões  
Vendedor s/comissões  
Promotor de vendas s/comissões  
Prospector de vendas s/comissões

Nível VI

Vendedor c/comissões  
Promotor de vendas c/comissões  
Prospector de vendas c/comissões  
Vendedor especializado c/comissões

### **Portaria, vigilância e limpeza**

Nível III

Chefe de grupo de vigilância

Nível IV

Chefe de pessoal auxiliar  
Vigilante

Nível VI

Contínuo com mais de 21 anos  
Porteiro com mais de 21 anos  
Guarda

Nível VII

Contínuo com menos de 21 anos  
Porteiro com menos de 21 anos

Nível VIII

Trabalhador de limpeza

Nível XI

Alínea a) - Pacote de 17 anos  
Alínea b) - Pacote de 16 anos

### **Marceneiros**

Nível III

Chefe de secção

Nível IV

Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>  
Acabador de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Restaurador de móveis antigos

Nível V

Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>  
Polidor mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>  
Encerador de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Gravador de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de bilhares de 1.<sup>a</sup>  
Moldureiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>  
Acabador de móveis de 2.<sup>a</sup>

Nível VI

Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>  
Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>  
Cesteiro de 1.<sup>a</sup>  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>  
Costureiro de 1.<sup>a</sup>  
Colchoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>  
Polidor mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>  
Estofador de 2.<sup>a</sup>  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>  
Costureiro de colchoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>  
Pintor decorador de 3.<sup>a</sup>  
Entalhador de 3.<sup>a</sup>  
Acabador de móveis de 3.<sup>a</sup>  
Encerador de móveis de 2.<sup>a</sup>

Gravador de 2.<sup>a</sup>  
Marceneiro de bilhares de 2.<sup>a</sup>  
Moldureiro de 2.<sup>a</sup>  
Nível VII  
Costureiro de 2.<sup>a</sup>  
Cesteiro de 2.<sup>a</sup>  
Colchoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>  
Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>  
Costureiro controlador de 2.<sup>a</sup>  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>  
Costureiro de colchoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.<sup>a</sup>  
Enchedor de colchões e almofadas de 2.<sup>a</sup>  
Encerador de móveis de 3.<sup>a</sup>  
Gravador de 3.<sup>a</sup>  
Marceneiro de bilhares de 3.<sup>a</sup>  
Moldureiro de 3.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 3.<sup>a</sup>  
Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>  
Polidor manual de 3.<sup>a</sup>  
Polidor mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Envernizador de 3.<sup>a</sup>  
Estofador de 3.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro de imitação de 3.<sup>a</sup>  
Praticante do 3.º ano

Nível VIII  
Cesteiro de 3.<sup>a</sup>  
Colchoeiro de 3.<sup>a</sup>  
Cortador de tecidos para estofos de 3.<sup>a</sup>  
Cortador de tecidos para colchões de 3.<sup>a</sup>  
Costureiro controlador de 3.<sup>a</sup>  
Costureiro de decoração de 3.<sup>a</sup>  
Costureiro de estofador de 3.<sup>a</sup>  
Costureiro de colchoeiro de 3.<sup>a</sup>  
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.<sup>a</sup>  
Enchedor de colchões e almofadas de 3.<sup>a</sup>  
Praticante do 2.º ano

Nível IX  
Praticante do 1.º ano

Nível X  
Aprendiz de 17 anos

Nível XI  
Alínea a) - Aprendiz de 16 anos

### **Trabalhadores metalúrgicos**

Nível II  
Chefe de serviços técnicos

Nível III  
Preparador de trabalho

Nível IV  
Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>

Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de ar comprimido de 1.<sup>a</sup>  
Pantografista de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador e electroarco ou oxiacetilénico de 1.<sup>a</sup>  
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>

Nível V  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 2.<sup>a</sup>  
Atarraxador  
Assentador de isolamentos  
Funileiro latoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de ar comprimido de 2.<sup>a</sup>  
Montador ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>  
Afinador ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>

Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Pintor  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Cortador ou serrador de materiais  
Montador de estruturas metálicas ligeiras  
Pantografista de 2.<sup>a</sup>

Nível VI  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Funileiro latoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 3.<sup>a</sup>  
Canalizador de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de ar comprimido de 3.<sup>a</sup>  
Montador ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador electroarco ou oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>  
Afinador reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos  
Lubrificador



Soldador  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Escolhedor/classificador de sucata  
Pantografista de 3.<sup>a</sup>

Nível VII  
Operário não especializado

Nível VIII  
Praticante do 2.º ano

Nível IX  
Praticante do 1.º ano

Nível X  
Aprendiz de 17 anos

Nível XI  
Alínea a) - Aprendiz de 16 anos

#### **Técnicos de desenho**

Nível II  
Medidor orçamentista coordenador  
Maquetista coordenador  
Desenhador projectista ou decorador projectista  
Planificador  
Assistente operacional

Nível IV  
Mais de 3 anos:  
Desenhador maquetista  
Desenhador de arte finalista  
Desenhador técnico  
Desenhador (gráfico e artístico)  
Decorador  
Medidor  
Medidor orçamentista  
Maquetista

Nível V  
Menos de 3 anos:  
Desenhador maquetista  
Desenhador de arte finalista  
Desenhador técnico  
Desenhador (gráfico e artístico)  
Decorador  
Medidor  
Medidor orçamentista  
Maquetista

Nível VI  
Tirocinante do 2.º ano  
Arquivista técnico (mais de 3 anos)

Nível VII  
Arquivista técnico (menos de 3 anos)  
Operador heliográfico (mais de 3 anos)  
Tirocinante do 1.º ano

Nível VIII  
Operador heliográfico (menos de 3 anos)

Nível X  
Praticante de 17 anos

Nível XI  
Alínea a) - Praticante de 16 anos

#### **Construção civil**

Nível III  
Encarregado

Nível IV  
Arvorado  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível V  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.<sup>a</sup>  
Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>  
Fingidor de 1.<sup>a</sup>  
Ladrilhador ou azulejador de 1.<sup>a</sup>  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI  
Capataz  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Estucador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>  
Assentador de aglomerados de cortiça  
Assentador de tacos  
Impermeabilizador  
Montador de estores  
Montador de andaimes  
Montador de chapas de fibrocimento  
Montador de tubagens de fibrocimento  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.<sup>a</sup>  
Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>  
Ladrilhador ou azulejador de 2.<sup>a</sup>  
Fingidor de 2.<sup>a</sup>

Nível VII  
Servente

Nível X  
Auxiliar menos de 17 anos

Nível XI  
Auxiliar menos de 16 anos (alínea b)

#### **Trabalhadores carpinteiros**

Nível III  
Encarregado

Nível V  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>

Nível VI  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro

Nível VII  
Servente  
Praticante (4.º ano)

Nível VIII  
Praticante (3.º ano)

Nível IX  
Praticante (2.º ano)

Nível X  
Praticante (1.º ano)

Nível XI  
Alínea a) - Aprendiz de 16 anos

#### **Trabalhadores de vestuário**

Nível IV  
Mestre ou mestra  
Modelista

Nível V  
Oficial especializado

Nível VI  
Bordadeira especializada  
Costureira especializada  
Oficial

Nível VII  
Costureira  
Bordadeira

Nível VIII  
Ajudante de mestre ou mestra  
Costureira de emendas

Nível IX  
Ajudante

Nível X  
Praticante

Nível XI  
Alínea a) - Aprendiz de 17 anos

#### **Trabalhadores de hotelaria**

Nível II  
Chefe de cozinha

Nível III  
Encarregado de refeitório  
Chefe de snack  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

Nível IV  
Encarregado de balcão  
Ecónomo  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de snack  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Nível V  
Empregado de balcão  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Cafeteiro  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Controlador-caixa  
Dispenseiro  
Empregado de balcão/mesa self-service comercial

Nível VI  
Copeiro  
Empregado de refeitório

Nível VII  
Roupeiro

Nível VIII  
Empregado de limpeza

Nível IX  
Estagiário

Nível X  
Aprendiz com mais de 18 anos

Nível XI  
Aprendiz 2.º ano (menos de 18 anos) - Alínea a)  
Aprendiz 1.º ano (menos de 18 anos) - Alínea b)

#### **Trabalhadores de panificação**

Nível I  
Gerente de padaria

Nível III  
Caixeiro encarregado de padaria

Nível IV  
Amassador  
Forneiro

Nível V  
Panificador  
Caixeiro de padaria com mais de 3 anos

Nível VI  
Caixeiro de padaria com menos de 3 anos

Nível VII  
Aspirante a panificador

Nível X  
Aprendiz do 2.º ano

Nível XI  
Aprendiz do 1.º ano - Alínea a)

**Trabalhadores rodoviários**

Nível IV  
Motoristas de pesados

Nível V  
Motoristas de ligeiros

Nível VI  
Ajudante de motorista

Nível VII  
Servente de carga

**Trabalhadores em carnes**

Nível IV  
Primeiro oficial

Nível V  
Segundo oficial

Nível VI  
Caixa

Nível VII  
Servente  
Fressureira  
Embaladeira

Nível IX  
Ajudante do 2.º ano

Nível X  
Ajudante do 1.º ano

Nível XI  
Alínea a) - Praticante de 17 anos  
Alínea b) - Praticante de 16 anos

**Relojoeiros técnicos de reparação**

Nível III  
Técnico de reparação/oficial especializado

Nível IV  
Técnico de reparação/oficial de 1.ª classe

Nível V  
Técnico de reparação/oficial de 2.ª classe

Nível VI  
Técnico de reparação/oficial de 3.ª classe

Nível VII  
Técnico de reparação/pré-oficial do 2.º ano

Nível VIII  
Técnico de reparação/pré-oficial do 1.º ano

Nível XI  
a) Aprendiz do 3.º ano  
b) Aprendiz do 2.º ano  
c) Aprendiz do 1.º ano

**Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria**

Nível III  
Mestre

Nível IV  
Oficial de 1.ª

Nível V  
Oficial de 2.ª

Nível VI  
Oficial de 3.ª

Nível VII  
Auxiliar do 2.º ano  
Operário

Nível VIII  
Auxiliar do 1.º ano  
Ajudante do 2.º ano

Nível IX  
Aspirante do 1.º ano  
Ajudante do 1.º ano

**ANEXO III**

A- Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de maio de 2019 a 31 de dezembro de 2019

| Níveis | Tabela I |
|--------|----------|
| I      | 685,00   |
| II     | 630,00   |
| III    | 620,00   |
| IV     | 615,00   |
| V      | 610,00   |
| VI     | 605,00   |
| VII    | 600,00   |
| VIII   | 600,00   |
| IX     | 600,00   |
| X      | 600,00   |
| XI     | 600,00   |

B- Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de maio de 2019 a 31 de dezembro de 2019:

|                          |         |
|--------------------------|---------|
| Abono mensal para falhas | 21,00 € |
| Diuturnidades            | 13,50 € |
| Grandes deslocações      | 2,70 €  |
|                          | 3,80 €  |
| Diária completa          | 24,44 € |

|                          |         |
|--------------------------|---------|
| Pequeno almoço           | 1,75 €  |
| Almoço                   | 6,48 €  |
| Jantar                   | 6,48 €  |
| Dormida e pequeno almoço | 20,45 € |
| Ajuda de custo diária    | 8,25 €  |

ANEXO IV

**Horários especiais de funcionamento do comércio**

1- Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nos sábados, domingos e feriados no mês de dezembro, anteriores ao dia de Natal.

2- O trabalho previsto no número anterior será compensado da forma seguinte:

a) Dois de tais dias serão compensados com o encerramento dos estabelecimentos e conseqüente descanso durante todo o dia de 26 de dezembro do ano em curso e 2 de janeiro do ano seguinte. Sendo que, caso algum destes dias coincida com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

b) Cada um dos restantes dias de trabalho ou meio dia será compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até ao final do mês de fevereiro.

3- As compensações previstas no número anterior, não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar nos dias referidos no número 1.

**II- Mês da Páscoa**

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa, será compensado com o descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

**III- Épocas de especial interesse turístico**

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes, sendo que na falta de acordo, nos meses de julho e agosto caberá à entidade empregadora e ao trabalhador acordar os horários a praticar.

ANEXO V

**Documentos para justificação de falta**

**Comunicação de falta**

(A preencher pelo trabalhador)

Original

(Fl. 1)

Nome ..... N.º .....

Profissão ..... Sector .....

Comunica que {deseja faltar/faltou} ao serviço no seguinte período:

{De/Em} \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ das \_\_\_ - \_\_\_ às \_\_\_ - \_\_\_ horas.

Por motivo de .....

.....

.....

Pretende que estas faltas sejam consideradas:  
 Justificadas com retribuição.  
 Justificadas sem retribuição.  
 Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim.

Não.

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

.....

(Assinatura)

Nota - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

-----

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ pelo trabalhador ..... referente ao período .....

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

.....

(A entidade patronal)

Figueira da Foz, 10 de maio de 2019.

Pela ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional:

*Carlos Ricardo dos Santos Ferreira Moita*, na qualidade de presidente.

*Vitoria Balsas Abreu*, na qualidade de vice-presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Cláudia Susana Lima Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Maria João Silva Pimenta*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 141/2019, 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 Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras**

do no ano anterior, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço no ano da cessação do impedimento prolongado, de até 20 dias, sendo garantido contudo um mínimo de 10 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato de trabalho.

ANEXO III

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Revogação de convenção anterior**

1- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência**

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado inicia-

**Níveis de enquadramento**

Nível A:

Diretor (todos os sectores)

Nível B:

Analista de sistemas;

Chefe de departamento (todos os sectores)

Chefe de departamento de gestão ambiental

Chefe de departamento de recursos humanos

Chefe de fabricação

Contabilista

Coordenador geral

Diretor adjunto de produção

Nível C-1:

Analista

Chefe de equipa/turno produção

Chefe de secção (todos os sectores)

Chefe de turno

Encarregado geral (produção)

Orçamentista

Programador informático

Responsável/coordenador de sector compras

Responsável/coordenador de sector produção

Técnico de desenho

Técnico especialista de manutenção

Nível C-2:

Encarregado de armazém

Encarregado de vapor/energia (fogueiro)

Secretário(a) de direcção/administração

Técnico de manutenção eléctrica

Técnico de manutenção mecânica

Técnico de planeamento

Nível D:

Condutor de máquina de papel

Encarregado de HST

Técnico de compras

Técnico de qualidade

Técnico de vendas

Nível E:

Assistente administrativo

Condutor de máquina de papel

Controlador de formatos

Controlador de qualidade de papel

Controlador de qualidade

Gravador e ou montador de carimbos

Montador de cunhos e cortantes

Motorista de pesados

Operador de vapor/energia (fogueiro)



Técnico de construção civil

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento  
 Condutor de máquina de papel até um ano  
 Condutor de refinação de massa  
 Cozinheiro(a)  
 Empregado(a) de refeitório  
 Maquinista de transformação  
 Motorista de ligeiros  
 Operador de cartão canelado  
 Operador de controlo de qualidade  
 Operador de laboratório  
 Operador de logística  
 Preparador de matérias-primas  
 Técnico de desenho até um ano

Nível G:

Assistente administrativo até um ano  
 Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais

Operador auxiliar de controlo de qualidade  
 Operador de triagem de resíduos  
 Operador(a) saqueiro  
 Porteiro ou guarda  
 Telefonista

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento  
 Ajudante de condutor de máquina de papel  
 Ajudante de condutor de refinação de massa  
 Ajudante de motorista  
 Ajudante de operador de cartão canelado  
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)  
 Auxiliar administrativo  
 Auxiliar de laboratório  
 Auxiliar de produção  
 Auxiliar geral  
 Estagiário administrativo  
 Estagiário comercial  
 Estagiário de informática  
 Estagiário de manutenção  
 Estagiário técnico de desenho  
 Manipulador(a)  
 Operador auxiliar de logística e apoio  
 Operador auxiliar de transformação

Nível I:

Aprendiz

ANEXO IV

**Tabela salarial**

| Níveis | Valor    |
|--------|----------|
| A      | 770,00 € |
| B      | 720,00 € |

|    |          |
|----|----------|
| C1 | 680,00 € |
| C2 | 650,00 € |
| D  | 642,00 € |
| E  | 630,00 € |
| F  | 625,00 € |
| G  | 615,00 € |
| H  | 600,00 € |

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 21 de maio de 2019.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão ANIPC:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Mário Jorge Jesus Matos*, na qualidade de mandatário.

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL em representação dos seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL -Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 5 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 140/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra e texto consolidado**

Contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica, celebrado por Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

**Cláusula 93.ª**

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,67 € por cada dia de trabalho.

2- (*Redação atual.*)

3- (*Redação atual.*)

4- (*Redação atual.*)

5- (*Redação atual.*)

**ANEXO I**

**I**

**Remunerações mínimas (euros)**

| Remunerações mínimas |                 |
|----------------------|-----------------|
| Graus                | Tabela salarial |
| 0                    | 1 154,00 €      |
| 1                    | 992,00 €        |
| 2                    | 872,00 €        |
| 3                    | 847,00 €        |
| 4                    | 752,00 €        |
| 5                    | 744,00 €        |
| 6                    | 693,00 €        |
| 7                    | 662,00 €        |
| 8                    | 635,00 €        |
| 9                    | 620,00 €        |
| 10                   | 615,00 €        |
| 11                   | 605,00 €        |

**II**

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2019.

17 de abril de 2019.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, mandatária.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3- Havendo denúncia o contrato coletivo, renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respetivo processo de revisão.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária não indexadas, vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de janeiro a 31 de dezembro, renovando-se sucessivamente por igual período.

6- No ano 2010, as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de julho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de receção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3- O contrato denunciado cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

«Profissão ou grupo profissional» - Conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» - Grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respetiva atividade.

«Período de integração/formação inicial» - É o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respetiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Avaliação de desempenho e critérios de progressão**

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento pela gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente.

6- No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

7- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

8- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

9- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

10- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Período de integração e formação**

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste

CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

## CAPÍTULO III

### **Do contrato individual**

#### SECÇÃO I

#### **Formação do contrato**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Condições mínimas de admissão**

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### SECÇÃO II

#### **Informação**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Dever de informação**

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Objeto do dever de informação**

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A profissão do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não

for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

*h)* O valor e a periodicidade da retribuição;

*i)* O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;

*j)* O número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

*l)* O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.

2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f), g), h)* e *i)* do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno da empresa.

3- A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Meio de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas *a), b), c), d), h)* e *i)* do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera -se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

*a)* Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

*b)* Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;

*c)* Condições de eventual repatriamento;

*d)* Acesso a cuidados de saúde.

2- As informações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

*a)* 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

*d)* 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

*a)* 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

*b)* 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- 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.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

3- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

## SECÇÃO IV

### Objeto do contrato

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções

1- A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2- O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5- O disposto no número 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade tem-

porariamente desempenhada.

6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores deslocados**

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

SECÇÃO V

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Deveres dos empregadores**

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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

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

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 27.<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 outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

- 1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano
- 2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Direito à atividade sindical na empresa**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.
- 3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.
- 4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Cedência das instalações**

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## SECÇÃO VI

### **Contratos a termo**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade do contrato**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

*a)* Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

*b)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

*c)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

*d)* Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

*e)* Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

*f)* Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

*g)* Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

*h)* Acréscimo excecional de atividade da empresa;

*i)* Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

*j)* Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

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

*l)* Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:



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

b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;

c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências exigidas na alínea e) do número 1.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Sucessão de contratos de trabalho a termo

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de

trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Duração de contrato de trabalho a termo certo

1- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

18 meses, no caso da alínea d) do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

Dois anos nos casos das alíneas a), b) e c) do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

Três anos nos restantes casos.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural



do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

i) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimentos ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

2- Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo incerto

1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, com exceção da alínea *d*).

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anteriores ou na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após

a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2- A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior, constitui o empregador ou o trabalhador, respetivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunica a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Tratando-se de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Compensação

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

a) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

b) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2- A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Denúncia**

1- Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho sem termo**

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

SECÇÃO VII

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder quinze minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;

b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;

c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;

d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho específicos**

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

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

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do

trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

3- No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado

médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevisíveis e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.



Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Condições especiais de retribuição**

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36 €.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Prevenção**

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de € 1 por cada hora de prevenção com o limite de 20 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Obrigatoriedade**

1- O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Limites**

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano.

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam -se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

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

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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



Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fração, de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

SECÇÃO VIII

**Férias**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis

meio dias.

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias na que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Casos especiais de duração do período de férias**

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Retribuição no período de férias e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando

para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;

c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação

do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

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

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.<sup>a</sup>

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente

retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual mínimo de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriatos

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriatos obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

## SECÇÃO IX

### Faltas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Noção

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 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 de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea e) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro;

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto na alínea c) do número 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco

dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia direta ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a



perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

d) As previstas na alínea j) do números 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

4- Nos casos previstos na alínea d) do números 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações diretamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não é contado na anti-guidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

## SECÇÃO X

### Retribuição

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = Rm \times 12/52 \times Hs$$

sendo:

*Rm* - remuneração mensal;

*Hs* - horário semanal

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Desconto das horas de faltas

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52/12$$

sendo:

*Hs* - o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de



refeição de 4,67 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## SECÇÃO XI

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

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

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## SECÇÃO XII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão di-

reito a voto.

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1- A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Cláusula transitória

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de fevereiro de 2009 a 17 de fevereiro de 2010.

3- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

## ANEXO I

### I

#### Remunerações mínimas (euros)

| Graus | Remunerações mínimas |
|-------|----------------------|
| 0     | 1 154.00 €           |
| 1     | 992.00 €             |
| 2     | 872.00 €             |
| 3     | 847.00 €             |
| 4     | 752.00 €             |
| 5     | 744.00 €             |
| 6     | 693.00 €             |
| 7     | 662.00 €             |
| 8     | 635.00 €             |
| 9     | 620.00 €             |
| 10    | 615.00 €             |
| 11    | 605.00 €             |

### II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2019.

## ANEXO II

| Profissões  | Grau   |
|---|--|
| <p><i>Analista informático</i> - Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p> | 1  |
| <p><i>Assistente administrativo</i> - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>  | 7<br>8<br>9  |
| <p><i>Calafate</i> - Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencilhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | 7<br>8<br>9  |
| <p><i>Carpinteiro</i> - Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas -manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | 7<br>8<br>9  |
| <p><i>Chefe de equipa</i> - Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %. |
| <p><i>Chefe de secção/serviços</i> - Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>  | Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %. |
| <p><i>Controlador de qualidade</i> - Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>  | 7<br>9   |
| <p><i>Desenhador</i> - Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>  | 6<br>7<br>8  |
| <p><i>Desenhador-projetista</i> - Desenvolve as atividades relacionadas com a análise de projetos, preparação, conceção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efetuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a otimização do projeto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | 3  |
| <p><i>Doqueiro</i> - Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Proceda também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | 7<br>8<br>9  |
| <p><i>Eletricista</i> - Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>   | 7<br>8<br>9  |

|  |  |
|--|--|
| <i>Encarregado</i> - Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %. |
| <i>Estofador</i> - Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9  |
| <i>Gravador</i> - Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9  |
| <i>Mergulhador</i> - Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos bujins de sondas, calafeta lombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 6<br>7   |
| <i>Montador</i> - Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 8<br>9<br>10   |
| <i>Motorista</i> - Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.   | 7<br>8   |
| <i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</i> - Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Procede a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9  |
| <i>Operador de fundição</i> - Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9<br>10  |
| <i>Operador informático</i> - Instala, configura, opera e garante a manutenção do software e hardware, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 6<br>7   |
| <i>Operador de logística industrial</i> - Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. | 8<br>9<br>10   |
| <i>Operador de manobras</i> - Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 9<br>10  |
| <i>Operador de máquinas</i> - Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 9<br>10<br>11  |
| <i>Operador de máquinas CNC</i> - Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 9<br>10<br>11  |
| <i>Operador de máquinas CNC qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 8<br>9<br>10   |
| <i>Operador de máquinas-ferramentas</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 7<br>8<br>9  |
| <i>Operador de máquinas-ferramentas CNC</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9  |
| <i>Operador de máquinas qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 8<br>9<br>10   |
| <i>Operador de tratamentos de materiais</i> - Prepara e aplica proteções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 8<br>9<br>10   |

|   |                   |
|---|-------------------|
| <i>Pintor</i> - Proceda a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8<br>9<br>10 |
| <i>Polidor manual</i> - Proceda a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 7<br>8<br>9<br>10 |
| <i>Serralheiro civil</i> - Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 7<br>8<br>9       |
| <i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes</i> - Proceda à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 7<br>8<br>9       |
| <i>Serralheiro mecânico</i> - Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 7<br>8<br>9       |
| <i>Técnico administrativo</i> - Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 6                 |
| <i>Técnico comercial e «marketing»</i> - Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de ações comerciais e de marketing adequadas, bem como ações de prospeção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 6<br>7            |
| <i>Técnico de contabilidade</i> - Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 3<br>4            |
| <i>Técnico de eletrónica</i> - Efetua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 6                 |
| <i>Técnico de informática</i> - Efetua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de software, assegurando otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 2                 |
| <i>Técnico de logística industrial</i> - Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 7<br>8            |
| <i>Técnico de manutenção mecânica e eletromecânica</i> - Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. | 6<br>7<br>8       |
| <i>Técnico(a) de maquinaria e programação</i> - Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 5                 |
| <i>Técnico de planeamento e produção industrial</i> - Efetua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a otimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 5<br>6<br>7       |



|  |          |
|--|----------|
| <i>Técnico de qualidade</i> - Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 5<br>6   |
| <i>Técnico de secretariado</i> - Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias/direção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 5        |
| <i>Técnico de segurança e higiene do trabalho</i> - Desenvolve as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a Legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 5        |
| <i>Trabalhador de apoio administrativo</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 10<br>11 |
| <i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</i> - Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 10<br>11 |
| <i>Trabalhador de apoio industrial</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando atividades sem qualquer intervenção direta nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as atividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. | 10<br>11 |
| <i>Trabalhador não especializado</i> - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.   | 11       |
| <i>Vendedor</i> - É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua atividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.  | 6<br>7   |

### ANEXO III

#### (Cláusula 8.ª, número 2)

Requerimento de progressão

\_\_\_\_\_ (nome completo do trabalhador), com o NIF \_\_\_\_\_, tendo completado \_\_\_\_\_ anos de serviço efetivo na profissão de \_\_\_\_\_, no nível salarial \_\_\_\_\_, entre o dia \_\_\_\_\_ e a presente data, sempre ao serviço da \_\_\_\_\_ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.ª do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SIMA, a progressão para o nível salarial seguinte.

\_\_\_\_\_ (Data e local)

\_\_\_\_\_ (Assinatura conforme documento de identificação)

17 de abril de 2019.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, mandatária.

Depositado em 7 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 16, com o n.º 143/2019, 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 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) - Alteração salarial e outras**

#### **Cláusula de revisão**

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, com última alteração e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

#### **Cláusula 3.ª**

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

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

**Grupo A:**

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

**Grupo B:**

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;  
Parques de campismo.  
2- (...)  
3- (...)

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão da CCT**

1- (...)  
2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de janeiro de 2019;  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)  
6- (...)  
7- (...)  
8- (...)  
9- (...)  
10- (...)  
11- (...)  
12- (...)

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 40,07 €.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Prémio de conhecimento de línguas**

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 47,00 € por cada uma das línguas.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**

**Cômputo do valor da alimentação**

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

| Tabela | Refeições         | Valor convencional (euros) |
|--------|-------------------|----------------------------|
| A      | Completas por mês | 54,62 €                    |

| B | Refeições avulsas:              |        |
|---|---------------------------------|--------|
|   | Pequeno-almoço                  | 1,05 € |
|   | Ceia simples                    | 2,09 € |
|   | Almoço, jantar ou ceia completa | 4,17 € |

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 125,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- (...)

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Retribuição mínima dos extras**

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa - 53,78 €;  
Chefe de barman - 53,78 €;  
Chefe de pasteleiro - 53,78 €;  
Chefe de cozinheiro - 53,78 €;  
Primeiro-cozinheiro - 50,68 €;  
Primeiro-pasteleiro - 50,68 €;  
Quaisquer outros profissionais - 43,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

**ANEXO I**

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

**De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019**

| Níveis | Grupo A    | Grupo B    |
|--------|------------|------------|
| XII    | 1 052,00 € | 1 010,00 € |
| XI     | 958,00 €   | 948,00 €   |
| X      | 824,00 €   | 783,00 €   |
| IX     | 772,00 €   | 730,00 €   |
| VIII   | 691,00 €   | 655,00 €   |
| VII    | 635,00 €   | 630,00 €   |
| VI     | 622,00 €   | 615,00 €   |
| V      | 610,00 €   | 610,00 €   |
| IV     | 605,00 €   | 605,00 €   |
| III    | 605,00 €   | 605,00 €   |
| II     | 505,00 €   | 505,00 €   |
| I      | 505,00 €   | 505,00 €   |

Lisboa, 13 de maio de 2019.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Mário Pereira Gonçalves*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

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

*António Francisco Gonçalves Soares Baião*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

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

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

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

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

Depositado em 5 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 142/2019, 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 AMBILITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1- O presente instrumento de regulação coletiva de trabalho (AE), adiante designado por acordo, obriga por um lado, a AMBILITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, EIM. empresa do setor empresarial local de gestão de resíduos que abrange geograficamente a área dos municípios associados da AMAGRA, a saber - Alcácer do Sal, Aljustrel, Ferreira do Alentejo, Grândola, Odemira, Santiago do Cacém e Sines - adiante designada por empresa e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos do número anterior serão abrangidos pelo presente acordo, a totalidade de trabalhadores ao serviço da empresa ou a contratar futuramente que se estima em 52 trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

Cláusula 2.ª

#### Vigência

1- O presente acordo entra em vigor efetivo em 12 de abril de 2019 e após assinatura entre a empresa e o STAL com efeitos retroativos a janeiro de 2019.

2- O acordo vigora pelo período de 12 meses, contados a partir de 12 de abril de 2019, findos os quais, sem prejuízo da manutenção em vigor das cláusulas de expressão pecuniária, caduca.

3- Sem prejuízo do número 1, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019, ficando, atualizadas e garantidas

Cláusula 3.ª

#### Tabela salarial

1- A tabela salarial é atualizada em 78 € em todas as categorias e escalões com retroativos a 1 de janeiro 2019, e cujos valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais constam do anexo I que faz parte integrante do presente acordo.

Cláusula 4.ª

#### Prémios

1- É atualizado e garantido prémio de incentivo de 70,00 € para todos os trabalhadores da empresa, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2019 para os trabalhadores que não auferiam prémio ou que auferiam prémio inferior ao agora fixado.

2- É pago no ano de 2019 e a título extraordinário um prémio de 850,00 € a todos os trabalhadores.

Ermidas Sado, 3, de maio de 2019.

Pela AMBILITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, EIM.

*Sr. José Alberto Candeias Guerreiro*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário.

*Sr. Ana Luísa Alferes Soares*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Sr. Ricardo Jorge Oliveira Balona*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª

série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

*Sr. José Agostinho Rodrigues Santana*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 5 de junho de 2019, a fl 96 do livro n.º 12, com o n.º 139/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## ANEXO I

## Carreiras e vencimentos - 2019

| Direção  | Carreira         | Categorias                     | Escalaço |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
|--|------------------|--------------------------------|----------|---|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|---|---|---|---|
|  |                  |                                | 1        | 2 | 3        | 4     | 5        | 6     | 7        | 8     |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Direção  | Diretor técnico  | Superior (**)                  | 2 994,42 | - | 3 254,45 | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | - | - |   |   |
|  |                  | Principal (***)                | 2 228,17 | - | 2 291,89 | 2,9 % | 2 391,51 | 4,3 % | 2 495,62 | 4,4 % | 2 905,76 | (*)   | -        | -     | -        | -     | -        | -     | - | - | - |   |
|  |                  | 1.ª classe                     | 1 729,10 | - | 1 778,03 | 2,8 % | 1 854,54 | 4,3 % | 1 934,48 | 4,3 % | 2 018,02 | 4,3 % | 2 105,32 | 4,3 % | -        | -     | -        | -     | - | - | - |   |
|  | Técnico superior |                                | 1 428,00 | - | 1 468,50 | 2,8 % | 1 531,07 | 4,3 % | 1 596,46 | 4,3 % | 1 664,79 | 4,3 % | -        | -     | -        | -     | -        | -     | - | - |   |   |
| (*) O 2.º escalaço da categoria superior e o 5.º escalaço da categoria principal apenas são acessíveis por exceção mérito de serviço e sob deliberação do conselho de administração. |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| (**) O ingresso na carreira de diretor técnico superior está sujeito a autorização, por parte do CA.   |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| (***) O ingresso na carreira de diretor técnico principal está sujeito a deliberação, por parte do CA, de abertura de vaga.  |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Coordenação técnica  | Carreira         | Coordenador técnico            | 1        | 2 | 3        | 4     | 5        | 6     | 7        | 8     |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
|  |                  |                                | 1 202,96 | - | 1 236,30 | 2,8 % | 1 288,42 | 4,2 % | 1 342,89 | 4,2 % | 1 399,81 | 4,2 % | 1 492,34 | (*)   | -        | -     | -        | -     | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 1 038,00 | - | 1 066,80 | 2,8 % | 1 111,30 | 4,2 % | 1 157,79 | 4,2 % | 1 206,39 | 4,2 % | 1 257,16 | 4,2 % | -        | -     | -        | -     | - | - | - | - |
| (*) O 6.º escalaço da categoria de coordenador técnico apenas é acessível por exceção mérito de serviço e sob deliberação do conselho de administração.                              |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Operários  | Carreira         | Operário altamente qualificado | 1        | 2 | 3        | 4     | 5        | 6     | 7        | 8     |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
|  |                  |                                | 769,27   | - | 789,76   | 2,7 % | 821,79   | 4,1 % | 855,26   | 4,1 % | 890,24   | 4,1 % | 926,79   | 4,1 % | 964,98   | 4,1 % | 1 004,90 | 4,1 % | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 745,13   | - | 764,90   | 2,7 % | 795,81   | 4,0 % | 828,11   | 4,1 % | 861,87   | 4,1 % | 897,14   | 4,1 % | 934,00   | 4,1 % | 972,52   | 4,1 % | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 701,44   | - | 719,92   | 2,6 % | 748,80   | 4,0 % | 778,99   | 4,0 % | 810,53   | 4,0 % | 843,50   | 4,1 % | 877,95   | 4,1 % | 913,94   | 4,1 % | - | - | - | - |
| Operário semiquilificado - Operador de ET, triador, cantoneiro, ajudante de mecânico e auxiliar de produção.   |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Operário qualificado - Operador de máquinas e equipamentos mecânicos, motorista/operador e motorista/operador de recolha.  |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Operário altamente qualificado - Operador de aterro e mecânico.  |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Administrativos  | Carreira         | Assistente administrativa      | 1        | 2 | 3        | 4     | 5        | 6     | 7        | 8     |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
|  |                  |                                | 888,07   | - | 912,08   | 2,7 % | 949,61   | 4,1 % | 988,83   | 4,1 % | 1 029,82 | 4,1 % | 1 072,65 | 4,2 % | 1 117,41 | 4,2 % | 1 164,18 | 4,2 % | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 801,54   | - | 822,98   | 2,7 % | 856,51   | 4,1 % | 891,54   | 4,1 % | 928,15   | 4,1 % | 966,41   | 4,1 % | 1 006,39 | 4,1 % | 1 048,16 | 4,2 % | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 678,00   | - | 692,86   | 2,2 % | 720,53   | 4,0 % | 749,45   | 4,0 % | 779,66   | 4,0 % | 811,24   | 4,0 % | 844,23   | 4,1 % | 878,71   | 4,1 % | - | - | - | - |
| Estatários técnicos  | Carreira         | Escalão                        | 1        | 2 | 3        | 4     | 5        | 6     | 7        | 8     |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
|  |                  |                                | 962,05   | - | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | - | - | - | - |
|  |                  |                                | 741,04   | - | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | -        | -     | - | - | - | - |
| Superior   |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |
| Profissional   |                  |                                |          |   |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |          |       |   |   |   |   |



## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **SITNA - Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - EleiçãoAérea - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

| Efetivos:                      | BI/CC   |
|--------------------------------|---------|
| António José Lourenço Geraldes | 8077649 |
| Helder de Valadares Teixeira   | 7377517 |
| Ivo Alexandre Brás Mealha      | 9514738 |

|   |         |
|---|---------|
| Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto | 6643921 |
| Victor Armando Daniel de Almeida        | 7035323 |

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Suplente:              |          |
| Rosa Maria Trigo Roque | 09303532 |

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - Agência Funerária de Loures, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por Alcindo Manuel de Almeida.

Vice-presidente - Bernardo & Maia, L.<sup>da</sup> - Odivelas, representada por Rui Pedro Bernardo.

Vogal - Marques Raso, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por Rui Jorge Raso Moreira Vicente.

Vogal - Grandes Remédios, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por António Gerardo Groen Duarte.

Vogal - Saber Infinito, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por Rodolfo da Silva Gonçalves Cardoso.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Chama Amarela - Fornos Industriais, SA, realizada em 28 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

Efetivos:

Gracílio João Rodrigues Sansana.  
Hélio Bruno Sousa da Cunha.

Suplentes:

Maria Elisabete Fajardo Ribeiro Acúrcio.  
José Manuel de Oliveira Lé.

Registado em 5 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 29, a fl. 138 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...



## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional, da componente geral e científica, da componente tecnológica e da designação da qualificação de Técnico/a Especialista em Turismo de Ar Livre que passa a designar-se **Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TURISMO DE NATUREZA E AVENTURA**

**PERFIL PROFISSIONAL - Resumo<sup>1</sup>**

|   |  |
|---|--|
| <b>QUALIFICAÇÃO<br/>DESCRIÇÃO GERAL</b> | <b>Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura</b><br>Conceber, planear, organizar e acompanhar programas de atividades de turismo de natureza e aventura, enquadrando autonomamente os clientes participantes, sob o ponto de vista técnico e turístico, em atividades correspondentes à sua área e nível de especialização e participando na gestão e manutenção de instalações e equipamentos. |
|---|--|

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

| Formação Geral e Científica |                     |      |   |    |
|-----------------------------|---------------------|------|---|----|
|                             | Código <sup>2</sup> | UFCD | Horas   |    |
| Formação Geral e Científica | 9739                | 1    | Desenvolvimento pessoal e criativo  | 25 |
|                             | 10311               | 2    | Técnicas de comunicação e storytelling                                    | 25 |
|                             | 7008                | 3    | Iniciativa empresarial e empreendedorismo                                 | 25 |
|                             | 9555                | 4    | Modelo de negócio em empreendedorismo                                     | 25 |
|                             | 5063                | 5    | Língua inglesa  | 50 |
| Formação Tecnológica        |                     |      |   |    |
|                             | Código              | UFCD | Horas   |    |
| Formação Tecnológica        | 10312               | 1    | A atividade do/a Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura | 25 |
|                             | 10313               | 2    | Interpretação da paisagem e áreas protegidas                              | 50 |
|                             | 8024                | 3    | Interpretação do património   | 25 |
|                             | 8029                | 4    | Orientação e navegação em turismo de natureza e aventura                  | 50 |
|                             | 9906 <sup>2</sup>   | 5    | Socorrismo básico   | 25 |
|                             | 8027                | 6    | Segurança e gestão do risco em turismo de natureza e aventura             | 50 |
|                             | 10314               | 7    | Criação de programas de animação turística                                | 25 |
|                             | 10315               | 8    | Gestão de programas de animação turística                                 | 50 |
|                             | 10316               | 9    | Gestão de grupos em atividades de turismo de natureza e aventura          | 25 |
|                             | 10317               | 10   | Turismo e hospitalidade   | 25 |
|                             | 9747                | 11   | Turismo acessível   | 25 |
|                             | 10318               | 12   | Qualidade em turismo  | 25 |
|                             | 9569                | 13   | Normas de Segurança e Saúde no Trabalho em turismo                        | 25 |
|                             | 9740                | 14   | Marketing turístico e digital   | 50 |
|                             | 9741                | 15   | Aplicações informáticas de apoio à gestão                                 | 25 |
|                             | 8028                | 16   | Meteorologia em turismo de natureza e aventura                            | 25 |
|                             | 10319               | 17   | Liderança e coaching  | 25 |
|                             | 10320               | 18   | Gestão de instalações fixas afetas ao turismo de natureza e aventura      | 25 |
|                             | 8031                | 19   | Caminhadas e outras atividades pedestres                                  | 50 |
|                             | 8032                | 20   | Passeios e atividades em bicicleta  | 50 |

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

## Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

465

Para obter a qualificação em **Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **175 horas da Bolsa de UFCD (100 horas da Bolsa de UFCD - Área A, 50 horas da Bolsa de UFCD - Área B e 25 horas da Bolsa de UFCD - Área C)**.

|                      | Código | Bolsa de UFCD - Área A  | Horas |
|----------------------|--------|---|-------|
| Formação Tecnológica | 8033   | 21 Canoagem e <i>rafting</i> (em lagos e rios até nível II)                     | 50    |
|                      | 8034   | 22 Manobras com cordas  | 50    |
|                      | 8035   | 23 Escalada (desportiva e em bloco, até grau de dificuldade 5)                  | 50    |
|                      | 8037   | 24 Paintball  | 50    |
|                      | 8038   | 25 <del>Iniciação</del> <a href="#">Introdução</a> ao <i>birdwatching</i>       | 50    |
|                      | 10321  | 26 Introdução ao <i>canyoning</i> (até grau de dificuldade V3/A3)               | 50    |
|                      | 10322  | 27 Introdução ao <i>windsurf</i> (águas calmas)                                 | 50    |
|                      | 10323  | 28 Introdução ao surf   | 50    |
|                      | 10324  | 29 <i>Introdução ao body board</i>  | 50    |
|                      | 10325  | 30 <i>Introdução ao Stand-Up Padlle</i>   | 50    |
|                      | 10326  | 31 Introdução ao <i>coasteering</i> (até grau de dificuldade <i>Blue Line</i> ) | 50    |

|                      | Código | Bolsa de UFCD - Área B   | Horas |
|----------------------|--------|--|-------|
| Formação Tecnológica | 8021   | 32 Língua inglesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura    | 50    |
|                      | 8039   | 33 Língua francesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura   | 50    |
|                      | 8040   | 34 Língua italiana aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura   | 50    |
|                      | 8041   | 35 Língua alemã aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura      | 50    |
|                      | 8042   | 36 Língua espanhola aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura  | 50    |
|                      | 8043   | 37 Língua holandesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura  | 50    |
|                      | 8044   | 38 Língua finlandesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura | 50    |
|                      | 8045   | 39 Língua norueguesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura | 50    |



|      |    |  |    |
|------|----|--|----|
| 8046 | 40 | Língua sueca aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura   | 50 |
| 8827 | 41 | Língua chinesa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura | 50 |
| 8828 | 42 | Língua russa aplicada à gestão do turismo de natureza e aventura   | 50 |

|                      | Código                                | Bolsa de UFCD - Área C                     | Horas |
|----------------------|---------------------------------------|--|-------|
| Formação Tecnológica | 8787                                  | 43 Língua inglesa - cultura e tradições    | 25    |
|                      | 7035                                  | 44 Língua francesa - cultura e tradições   | 25    |
|                      | 7036                                  | 45 Língua alemã - cultura e tradições      | 25    |
|                      | 7037                                  | 46 Língua espanhola - cultura e tradições  | 25    |
|                      | 8788                                  | 47 Língua italiana - cultura e tradições   | 25    |
|                      | 8789                                  | 48 Língua holandesa - cultura e tradições  | 25    |
|                      | 8790                                  | 49 Língua finlandesa - cultura e tradições | 25    |
|                      | 8791                                  | 50 Língua norueguesa - cultura e tradições | 25    |
|                      | 8792                                  | 51 Língua sueca - cultura e tradições      | 25    |
|                      | 8793                                  | 52 Língua chinesa - cultura e tradições    | 25    |
| 8794                 | 53 Língua russa - cultura e tradições | 25   |       |