



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	2976
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	2978
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	2979

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global	2981
- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras .	3019
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras	3034

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) para os médicos ao serviço do SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas 3038

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição 3040
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição 3040
- Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Eleição 3045
- Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Substituição 3045
- Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Retificação 3045

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ANEFA - Associação Nacional de Empresa Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição 3045

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Eleição 3046

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 3047

- Câmara Municipal da Moita - Convocatória 3047

- Câmara Municipal de Serpa - Convocatória 3047

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: dscot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2020, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manu-

tenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e ainda de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2051 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 11 % são mulheres e 89 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 652 TCO (31,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1399 TCO (68,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 11,3 % são mulheres e 88,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 29 de julho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e, ainda, de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representadas pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

21 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 795 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,6 % são mulheres e 41,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 528 TCO (66,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 267 TCO (33,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,9 % são mulheres e 37,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social

o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que seja superior a RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 29 de julho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissi-

onais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

25 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos

e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 364 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 33,8 % são mulheres e 66,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 251 TCO (69 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 113 TCO (31 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 23,9 % são mulheres e 76,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose,

Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões da convenção, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 21, de 15 de julho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2020.

25 de agosto - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2006, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 18 126 trabalhadores e 411 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis - apartamentos de 5 estrelas;
Hotéis rurais de 5 estrelas;
Casinos;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;
Campos de golfe.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis - apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Albergarias;

Hotéis rurais de 4 estrelas;
Pousadas.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis - apartamentos de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais de 3 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Alojamento particular registado;
Parques de campismo;
Parques temáticos;
Marinas.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de junho de 2020; porém, nos anos subsequentes, terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 36 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 30 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 30 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

11- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.
- 2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.
- 3- Têm preferência na admissão:
 - a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;
 - b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.
- 4- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.
- 5- Os trabalhadores eletricitistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:
 - a) 90 dias de execução do contrato;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
- 3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias contam como tempo de trabalho efetivo.
- 4- 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.
- 5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

- 1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.
- 2- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.
- 3- Todavia, para as categorias de rececionista, porteiro, barman, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.
- 4- Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de snack e self-service (balcão e mesa), de operador e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.
- 5- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.
- 6- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Estágio - Conceito e duração

- 1- O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respetivo.
- 2- O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.
- 3- O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, barman e controlador.
- 4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de snack, empregado de self-service, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.
- 5- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional finalizarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.
- 6- Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.
- 7- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

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

9- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10- Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11- Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no ato da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12- Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

Cláusula 9.^a

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 10.^a

Forma e elementos do contrato

1- O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes no ato da contratação e dele deve constar, nomeadamente, a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período experimental, local de prestação do trabalho, regime, horário de trabalho, remuneração, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho,

duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho, sem prejuízo de outros elementos previstos na lei.

2- O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 12.^a;

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

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego previstas na lei;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 91.^a;

h) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o nú-

mero 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

8- Sem prejuízo do disposto número 1 só pode ser celebrado contrato a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *d)* e *g)* do número 2 da presente cláusula.

Cláusula 12.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea *c)* do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

- a)* Época sazonal balnear de 1 de junho a 30 de setembro;
- b)* Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;
- c)* Época de prática de golf, nos meses de setembro a novembro e janeiro a maio;
- d)* Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias, ou em casos especiais e devidamente fundamentados.

CAPÍTULO IV

Quadros e acessos

Cláusula 13.^a

Organização do quadro de pessoal

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 15.^a

Mapas de pessoal

As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;
- b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g)* Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i)* Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 17.^a

Deveres do trabalhador

1- São obrigações do trabalhador:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

l) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

m) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

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

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos ou por acordo;

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

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

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

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

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 19.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1- São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2- É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3- Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4- São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do número 2.

5- Tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o número 2 pode ser prolongada até três anos.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

4- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

5- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 21.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais termina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respetiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 22.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 23.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador proferirá a decisão fundamentada, entregando uma cópia ao trabalhador, mediante entrega pessoal ou envio para o seu último domicílio conhecido e outra à comissão de trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatória a audição de mais de três testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 25.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- 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 disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um

terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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.

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 26.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 17.^a deste CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;

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

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 27.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

Cláusula 28.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 29.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 30.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o

superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

a) Para os serviços administrativos, de informática e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;

c) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais, em cinco dias.

2- Durante o período de 1 de maio a 30 de setembro, o período normal de trabalho semanal será cumprido em cinco dias e meio, podendo a alteração ser feita com o conhecimento prévio do trabalhador mas sem necessidade do seu acordo.

3- No período de 1 de outubro a 30 de abril, o período normal de trabalho semanal poderá ser praticado em cinco dias e meio, desde que o trabalhador a isso dê o seu acordo.

4- Sempre que o horário semanal de trabalho seja prestado em cinco dias e meio, o trabalhador não pode realizar em cada dia mais de nove horas nem menos de quatro horas de trabalho.

Cláusula 33.^a

Regime especial de organização do tempo de trabalho

1- Mediante a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime especial de organização do tempo de trabalho, obedecendo ao disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto no número 11 desta cláusula, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até duas horas diárias.

3- Em virtude do aumento ou da redução do período normal de trabalho diário, o período de trabalho semanal tem como limite máximo e mínimo as 50 e as 30 horas, respetivamente.

4- O acordo previsto nesta cláusula deve ser feito pelos seguintes períodos de 4 meses: janeiro a abril; maio a agosto e setembro a dezembro.

5- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador podem os períodos previstos no número anterior serem outros, tendo sempre como limite 6 meses.

6- O acréscimo ou decréscimo previsto nos números 2 e 3 desta cláusula tem como limite 50 horas semanais em cada período de 4 meses, salvo se, existindo acordo nos termos do número anterior, outro período tenha sido estabelecido pelas partes, sendo nestes casos os acréscimos ou decréscimos previstos feitos de forma proporcional, tendo como limite 180 horas no ano civil.

7- A utilização do presente regime especial de organização do tempo de trabalho deverá ser registado em livro próprio ou sistema idóneo, de onde conste, entre outros, o nome do trabalhador e do empregador, o número de horas de acréscimo e decréscimo e as datas de modo a que o trabalhador possa ter acesso ao mesmo a todo o momento.

8- Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador ou o trabalhador, conforme o caso, comunica à parte contrária, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas, em que o aviso prévio poderá ser reduzido a dois dias, ou um dia se houver acordo da outra parte.

9- O trabalhador e o empregador só poderão recusar a utilização do acréscimo ou do decréscimo, conforme os casos, se tiver motivo atendível e desde que indique o mesmo.

10- Sem prejuízo do previsto no número seguinte desta cláusula, a compensação pelo aumento ou redução do período normal de trabalho, deverá ser sempre feita em período de descanso ou em tempo de trabalho.

11- A redução do horário deverá ser feita com recurso à redução no início ou termo do período diário do horário de trabalho ou na acumulação aos dias de descanso semanal ou dias de férias.

11.1- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, pode ser feita mediante pagamento em dinheiro.

12- Na impossibilidade de compensar a redução do período normal de trabalho no período referido no número 4 da presente cláusula por parte do trabalhador, poderá tal com-

penção ser garantida até ao final do mês subsequente em data a indicar pelo empregador.

13- Se, por razões ponderosas e inamovíveis imputáveis ao empregador, o trabalhador não gozar o período de compensação devida, o período em falta ser-lhe-á pago com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

14- O regime previsto nesta cláusula não é considerado, em momento algum, como trabalho suplementar.

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime especial de organização do tempo de trabalho não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 34.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de oito horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 35.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho será interrompido por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a quatro.

2- Pode o intervalo de descanso ser alargado, até seis horas, sendo nesta circunstância necessário o acordo expresso (por escrito) do trabalhador.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso.

4- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas.

Cláusula 36.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 8h00 e até às 22h00.

2- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

3- O horário dos trabalhadores extra será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

4- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

5- Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

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

Cláusula 37.^a

Alteração do horário

1- Na fixação do horário de trabalho aquando da celebração do contrato de trabalho, a entidade patronal deverá ajustar o horário atendendo às condições particulares de cada trabalhador, designadamente considerando as possibilidades de transporte entre o domicílio daquele e o local de trabalho.

2- Fixado o horário de trabalho, a entidade patronal só o poderá alterar por acordo escrito prévio do trabalhador ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral de horário do estabelecimento ou de secção, devidamente fundamentada, devendo o mesmo ser afixando com uma antecedência mínima de 8 dias.

3- Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, quando devidamente justificadas.

Cláusula 38.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 25 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 40.^a-A

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1- Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo, incluindo os trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 42.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 43.^a

Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;

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

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

– 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.^a-A

Pagamento do trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em dia feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- Além disso, nos 3 dias seguintes após a realização do trabalho em dia de descanso semanal, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, ou, na sua falta, pelo empregador.

3- Se, por razões ponderosas e inamovíveis imputáveis ao empregador, não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 44.^a-B

Prestações relativas a dia feriado

O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

6- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 46.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pelo mesmo empregador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 47.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto

de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

2- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

5- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 3 desta cláusula.

6- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados de escritórios e cobradores, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo.

3- Para os telefonistas, eletricitistas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

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

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro ho-

ras, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

n = período normal de trabalho semanal do trabalhador.

4- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 50.^a

Feriados

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

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

3- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 51.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respetivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 52.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 57.^a

Retribuição das férias

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

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 45.^o sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação previsto nesta CCT.

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

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 59.^a

Violação do direito de férias

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

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 61.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 62.^a

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 do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 63.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
 - b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- 2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.
- 3- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número 1 ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 64.^a

Participação e justificação da falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à Segurança Social.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 62.^a, quando superiores a 30 dias por ano.
- 3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.
- 4- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 62.^a, 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 62.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 66.^a

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 será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a consi-

derar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

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 67.^a

Desconto de faltas

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

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia 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, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

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

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

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

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

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

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

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

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

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

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 71.^a

Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 72.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.^a

Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 46,35 €.

Cláusula 75.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 77.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respe-

tivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 78.^a

Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 79.^a

Vencimentos mínimos

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

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 80.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante de 31,00 €, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no Turismo de Portugal, IEFP, INOVINTER ou outro estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária desta CCT.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 81.^a

Direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Salvo acordo escrito em contrário, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie efetuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, o empregador pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação no valor de 44,30 €.

Cláusula 82.^a

Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores terão direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, em termos a definir pelo empregador.

Cláusula 83.^a

Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O empregador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 81.^a-A

Cláusula 84.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 85.^a

Tempo destinado às refeições

1- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

2- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

4- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

5- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

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

Cláusula 86.^a

Fornecimento de alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção do empregador, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, no valor de 108,15 €, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2- Sempre que a alimentação seja prestada em espécie será constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respetivo horário de trabalho.

3- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos deste contrato, será de 28,85 €. Quando os estabelecimentos não tenham serviço de restaurante, o subsídio de refeição será de 44,30 €.

4- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie ou o recebimento do subsídio constante da cláusula 81.^a-A.

Cláusula 87.^a

Condições básicas de alimentação

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável praticado pelas empresas, as refeições serão constituídas por:

a) Pequeno-almoço - café, leite, pão, manteiga e doce;

b) Ceia - duas sandes, um sumo ou água mineral ou leite ou café com leite ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - sopa, peixe ou carne, sobremesa, fruta e pão, uma bebida à descrição (vinho, cerveja com ou sem álcool, água mineral, refrigerante).

2- Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e uma ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 23 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da uma hora.

Cláusula 87.^a-A

Valor pecuniário da alimentação

O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, por mês, para a refeição completa de 28,85 €, para o pequeno-almoço de 1,70 €, para a ceia simples de 2,70 €, para almoço, jantar ou ceia completa de 5,10 €.

Cláusula 88.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1- Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respetivo valor.

2- Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 89.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1- Durante a vigência do contrato de trabalho, por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 90.^a

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extra

Cláusula 91.^a

Definição e normas especiais dos serviços extra

1- É considerado, para efeitos da alínea g) do número 2 da cláusula 11.^a, serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 92.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador;

i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 93.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 94.^a

Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 95.^a

Noção de justa causa de despedimento

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 96.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 97.^a

Denúncia com aviso prévio

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

2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou responsabilidade.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 98.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO I

Princípios sobre a igualdade

Cláusula 99.^a

Princípios sobre a igualdade

1- Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2- Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Princípios sobre a parentalidade

Cláusula 100.^a

Parentalidade

O regime e as matérias referentes à parentalidade regem-se pelo constante na legislação em vigor.

SECÇÃO III

Menores

Cláusula 101.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 102.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 103.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 a 4 e 6 a 8.

Cláusula 104.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 3.

6- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 105.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 106.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 107.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.

Cláusula 108.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direção, ou órgão diretivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 109.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 110.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 111.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

3- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contraordenação muito grave.

Cláusula 112.^a

Direito a instalações

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das

suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.^a

Indumentárias

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça/saia preta e a camisa branca tradicionais no sector.

2- Quando se trata de indumentária paga pelo empregador, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade empregadora, desde que possua lavandaria.

Cláusula 114.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 115.^a

Manutenção de regalias adquiridas

A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes sejam já atribuídas.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 117.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do setor abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas
(de 1 de junho a 31 de dezembro de 2020)**

Nível	Categoria	A	B	C
I	Diretor de hotel	2102	1818	1288
II	Analista de informática Assistente de direção Chefe de cozinha Diretor artístico Diretor de departamento/serviço Diretor comercial Diretor de alojamento Diretor financeiro Diretor de golfe Diretor de produção (F & B) Diretor de qualidade e ambiente Diretor de recursos humanos Diretor de serviços (escritório) Diretor de serviços técnicos Subdiretor de hotel	1139	1133	1000
III	Assistente de diretor de departamento Chefe de departamento, de divisão ou de serviço Chefe de manutenção de golfe Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos Chefe de pessoal Chefe de receção Chefe mestre pasteleiro Contabilista Diretor de restaurante Secretário de golfe Subchefe de cozinha Supervisor de bares Supervisor de restaurante Técnico superior/administrativo I	979	948	876

IV	Caixeiro (chefe de secção) Caixeiro-encarregado Chefe barman Chefe de secção de compras (ecónomo) Chefe de controlo Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção (escritórios) Chefe de snack Chefia (químicos) Chefe de movimento (auto) Chefe de reservas (golfe/hotelaria) Cozinheiro de 1. ^a Encarregado (golfe) Encarregado de manutenção (golfe) Encarregado de animação e desportos Encarregado de armazém Encarregado geral de garagem Encarregado de praias e piscinas Encarregado eletricista Nutricionista Subchefe de receção Técnico de marketing e vendas Técnico de qualidade e ambiente Técnico de formação Técnico de higiene e segurança Técnico de informática Técnico superior/administrativo II Tesoureiro	886	848	804
V	Governante geral de andares Operador de computador Pasteleiro de 1. ^a Secretário(a) de direcção Subchefe de bar Subchefe de mesa	824	804	742
VI	Cabeleireiro completo Cabeleireiro de homens Caixa/balcão Capataz de campo Capataz de rega Chefe de balcão Chefe de bowling Chefe de exploração Coordenador de grupos Cozinheiro de 2. ^a Educadora de infância-coordenadora Encarregado de pessoal de garagem Encarregado de telefones Encarregado termal Enfermeiro Escanção. Escriturário de 1. ^a Especialista (químicos) Mestre (arrais) Monitor de animação e desportos Técnico de relações públicas Promotor de vendas Secretário	783	763	701
VII	Amassador Barman/barmaid de 1. ^a Cabeleireiro Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro em geral de 1. ^a Chefe de cafetaria Chefe de gelataria Chefe de self-service Cobrador Controlador Controlador de room-service Cortador	725	695	680

VII	Educador de infância Electricista oficial Empregado de balcão de 1.ª Empregado de consultório Empregado de mesa de 1.ª Empregado de secção de fisioterapia Empregado de snack de 1.ª Encarregado de refeitório de pessoal Encarregado buggies Escriturário de 2.ª Fiel de armazém Forneiro Governante de andares Governante de roupa/lavandaria Massagista terapêutica recup. e sauna. Mecânico de 1.ª Mecânico frio ou ar condicionado de 1.ª Motorista (pesados ou ligeiros) Operador de manutenção de marinas de 1.ª Padeiro de 2.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Porteiro de 1.ª Ranger (golfe) Rececionista de 1.ª Rececionista de garagem Serralheiro civil de 1.ª Soldador de 1.ª Telefonista	725	695	680	VIII	Vendedor de 1.ª Vigilante de crianças com funções pedagógicas	705	685	665
	IX					Ajudante de cabeleireiro Ajudante de despenseiro/cavista Ajudante de electricista Manipulador (ajudante de padaria) Bagageiro Banheiro de termas Buvete Duchista Empregado de andares/quartos de 2.ª Empregado de gelados Empregado de lavandaria de 1.ª Empregado de mesa/self-service Engomador/controlador Estagiário de cozinheiro Jardineiro Lavador garagem Lubrificador Oficial de rega Operador de máquinas de golfe Operador de som e luz Servente Tratador de cavalos Trintanário até três anos Vendedor de 2.ª Vigia Vigilante de crianças sem funções pedagógicas Vigilante de jogos			
VIII		Assador/grelhador Auxiliar de educação Animador turístico Ajudante buggies Banheiro Barman/barmaid de 2.ª Cafeteiro Caixeiro de 2.ª Calista Canalizador de 2.ª Carpinteiro em geral de cavista Chefe de caddies Chefe de copa Controlador-caixa Costureiro especializado Cozinheiro de 3.ª Despenseiro Disc-jockey Empregado de andares/quartos de 1.ª Empregado de armazém Empregado de balcão de 2.ª Empregado de mesa de 2.ª Empregado de snack de 2.ª	705	685	665	X	Caddie (com 18 anos ou mais) Caixeiro-ajudante Costureiro Copeiro Empregado de balneários Empregado de lavandaria de 2.ª Empregado de limpeza Empregado de refeitório de pessoal Engomador Estagiário de cozinheiro do 3.º ano Estagiário de pasteleiro de 3.º ano Estagiário de escriturário do 2.º ano Manicura Peão Pedicura Porteiro de serviço Roupeiro Servente Tratorista Vigilante	665	645
	VIII	Encarregado de jardins Encarregado de limpeza Encarregado de vigilantes Esteticista Florista Marinheiro Massagista de estética Mecânico de 2.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª Nadador-salvador Oficial barbeiro Operário polivalente Operador de manutenção de marinas de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Porteiro de 2.ª Praticante de cabeleireiro Rececionista de 2.ª Rececionista de golfe Serralheiro civil de 2.ª Soldador de 2.ª Starter (golfe) Tratador conservador de piscinas Trintanário com mais de três anos					705		
VIII		Encarregado de jardins Encarregado de limpeza Encarregado de vigilantes Esteticista Florista Marinheiro Massagista de estética Mecânico de 2.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª Nadador-salvador Oficial barbeiro Operário polivalente Operador de manutenção de marinas de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Porteiro de 2.ª Praticante de cabeleireiro Rececionista de 2.ª Rececionista de golfe Serralheiro civil de 2.ª Soldador de 2.ª Starter (golfe) Tratador conservador de piscinas Trintanário com mais de três anos	705	685	665	XII		Caddie (com menos de 18 anos) Estagiário de barman (um ano) Estagiário de cafeteiro (um ano) Estagiário de cavista (um ano) Estagiário de controlador-caixa (seis meses) Estagiário de controlador (um ano) Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de despenseiro (um ano) Estagiário de empregado de balcão (um ano) Estagiário de empregado de mesa (um ano)	635

XII	Estagiário de empregado de snack (um ano) Estagiário de pasteleiro (1.º ano) Estagiário de porteiro (um ano) Estagiário de rececionista (1.º ano) Praticante de armazém Praticante de caixeiro	635	635	635
XIII	Aprendiz de barman/barmaid Aprendiz de cafeteiro Aprendiz de cavista Aprendiz de controlador Aprendiz de cozinheiro Aprendiz de despenseiro Aprendiz de empregado de self-service Aprendiz de empregado de andares Aprendiz de empregado de balcão Aprendiz de empregado de mesa Aprendiz de empregado de snack Aprendiz de lavandaria e rouparia Aprendiz de padaria Aprendiz de pasteleiro Aprendiz de porteiro Aprendiz de rececionista Aprendiz de secção técnica (manutenção)	535	535	535

Nota: Sempre que neste CCT se utilize qualquer das designações referente a trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO II

Admissão e carreira profissional

I - Condições específicas de admissão

A) Hotelaria

1- Para o serviço de andares, bares e salões de dança, a idade mínima de admissão será de 18 anos.

2- Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e de controlo, a formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

3- São condições preferenciais de admissão, por ordem, as seguintes:

a) Posse de diploma de escola profissional averbado na carteira profissional;

b) Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;

c) Posse de carteira profissional.

B) Administrativos

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória. Porém, essa formação não é exigível aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a pré-oficial.

D) Telefonistas

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- A formação escolar mínima é o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

E) Metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a praticante.

F) Garagens

1- A idade mínima de ingresso na profissão de vendedor de carburantes é de 18 anos.

2- A idade mínima de ingresso na profissão de guarda de garagem é de 21 anos.

3- Tanto no acto da admissão como no de demissão, o trabalhador deverá apresentar a caderneta à entidade patronal para efeitos de registo das respectivas datas.

4- Nenhum dos trabalhadores das profissões referidas nesta alínea poderá ser admitido sem que esteja munido da aludida caderneta, salvo quando se trate de ingresso na profissão, caso em que é concedido o prazo de 10 dias para regularização da situação.

II - Aprendizagem - Duração e regulamentação

1- Os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade estão sujeitos a um período mínimo de aprendizagem que não pode ter duração inferior a um ano.

2- O período de aprendizagem, desde que tenha atingido a duração referida no número anterior, termina logo que o trabalhador complete 18 anos.

3- Porém, para as categorias profissionais constantes do quadro seguinte, os períodos mínimos de aprendizagem, independentemente da idade do aprendiz no momento da admissão, têm a duração referida no quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro-pasteleiro	Três anos (2 + 1).
Barman Controlador Porteiro Rececionista	Dois anos.
Cafeteiro Cavista Controlador de caixa Controlador de room-service Despenseiro Empregado de balcão/mesa Empregado de mesa Empregado de quartos Empregado de self-service Empregado de snack	Um ano.
Empregado de lavandaria Empregado de rouparia	Seis meses.

4- O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuado, desde que superior a 30 dias, será contado para efeitos de cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

III - Estágio e tirocínio - Duração e regulamentação

A) Hotelaria

Os períodos de tirocínio para os trabalhadores de hotelaria são os constantes do quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro Pasteleiro	Três anos (2 + 1).
Barman Controlador Porteiro Recepcionista	Dois anos.
Controlador-caixa Controlador de room-service Despenseiro Cavista Cafeteiro Empregado de balcão Empregado de mesa Empregado de quartos Empregado de balcão/mesa de self-service Empregado de snack	Um ano.
Empregado de lavandaria Empregado de rouparia	Seis meses.

1- Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressa automaticamente no primeiro grau na categoria profissional respectiva, salvo se tal ingresso estiver condicionado a realização de exame profissional por regulamento da categoria profissional.

2- O tempo de estágio ou tirocínio em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a 30 dias, será contado para efeito do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

3- Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de estágio ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

4- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de estágio ou tirocínio.

B) Administrativos e de informática

1- O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de um ano.

3- O estágio para operador de computador terá a duração de quatro meses.

C) Metalúrgicos

O período de tirocínio é de dois anos.

D) Construção civil e madeiras

O período de tirocínio é de dois anos.

E) Comércio

O período de tirocínio é de dois anos.

F) Barbeiros e cabeleireiros

O período de tirocínio não poderá ter duração inferior a um ano nem superior a três anos.

IV - Acesso - Normas específicas

A) Hotelaria

1- Para as categorias a seguir designadas, os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Barman, cozinheiro, empregado de mesa de 2.^a, empregado de snack, empregado de balcão, despenseiro, empregado de andares, copeiro e governanta de rouparia ou lavandaria - idade igual ou superior a 18 anos, habilitação escolar igual ou superior à escolaridade obrigatória, aprovação em exame de aptidão profissional;

b) Governante geral de andares - idade não inferior a 18 anos, habilitação literária não inferior ao 9.^o ano de escolaridade, aprovação em exame de aptidão profissional;

c) Recepcionista, porteiro e controlador - idade não inferior a 18 anos, habilitação literária igual ou superior ao 9.^o ano de escolaridade, aprovação em exame de aptidão profissional.

B) Administrativos

1- Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2- Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem dois anos de serviço naquelas categorias.

C) Metalúrgicos e metalomecânicos

Os profissionais do 2.^o escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

D) Electricistas

Os profissionais classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial, após dois anos de permanência na mesma categoria, serão promovidos a electricista pré-oficial e electricista oficial, respectivamente.

E) Trabalhadores de comércio

1- Após dois anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascendente a caixeiro de 3.^a

2- Os caixeiros de 3.^a e 2.^a, após dois anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

F) Trabalhadores da construção civil e madeiras

Os profissionais do escalão que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

G) Barbeiros e cabeleireiros

O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

ANEXO III

Definição técnica das categorias profissionais

1 - Direção

Diretor de hotel - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel, aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial, decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Diretor de alojamento - É o trabalhador que dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

Diretor comercial - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas e promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Diretor de departamento/serviço - É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um departamento ou serviço. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Diretor de produção «food and beverage» - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões dos custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respetivos registos; apura os

consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as despesas e receitas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta carece. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdiretor de hotel - É o trabalhador que auxilia o diretor de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor, pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

Assistente de direcção - É o trabalhador que auxilia o diretor de um hotel na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência; tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores; acidentalmente, desempenha funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Diretor de restaurante - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e até das suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimento; decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

Assistente de diretor de departamento - É o trabalhador que auxilia o diretor de departamento nas suas funções. Por delegação de competência, pode ser encarregado de orientar e fiscalizar o funcionamento das secções sob responsabilidade do diretor. Substitui o diretor de departamento nas suas ausências.

Diretor de qualidade e ambiente - É o trabalhador que planeia, dirige, coordena e gere os sistemas de qualidade e ambiente da empresa. Efetua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de qualidade e ambiente da empresa; define e desenvolve os sistemas de gestão ambiental e de qualidade das empresas; acompanha a implementação dos processos de

qualidade e dos códigos de boas práticas ambientais. É responsável pela definição dos processos de melhoria contínua dos sistemas de gestão de qualidade e ambiental.

Chefe de pessoal - É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional, e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

2 - Recepção

Chefe de recepção - É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a faturação e a caixa relativas às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, direta ou indiretamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções os movimentos de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham de prestar aos clientes. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção nos seus impedimentos.

Chefe de reservas (golfe/hotelaria) - É o trabalhador que planifica as reservas de torneios com as garantias e prazos de cancelamentos e pagamentos, de acordo com as diretrizes superiores (reporta a direção comercial). Esclarece dúvidas sobre disponibilidade de tempos e de reservas com pré-pagamento e outras. Coordena a função de confirmação, alteração ou cancelamento de reservas, bem como a efetivação dos processos com pré-pagamento. Analisa os processos duvidosos e que suscitem reclamações, tendo em vista a resolução dos assuntos de pagamentos. É responsável pelo expediente necessário à atualização dos green-fees. Coordena as tarefas correntes dos rececionistas e de outros elementos, no que respeita às reservas.

Subchefe de recepção - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respetivas funções.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o fax, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção e portaria poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de executando trabalhos da recepção. Coordenador de grupos. - Desenvolve toda a atividade relacionada com as

reservas, instalação e acompanhamento dos clientes em grupo. Informa os restantes departamentos da unidade hoteleira das reservas existentes. Desenvolve atividades no sentido da fidelização do grupo ao estabelecimento.

Técnico de relações públicas - Planeia, elabora, organiza e controla ações de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento mútuo entre os clientes e os restantes serviços. Informa os superiores hierárquicos das questões colocadas pelos clientes de forma a permitir a sua eventual correção. Estabelece contactos com os órgãos de comunicação social, entidades oficiais com vista à promoção da empresa

3 - Controlo

Chefe de secção de controlo - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias, e elabora estatísticas. Periodicamente, verifica as existências, elaborando mapas de stocks de mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o trabalhador que emite as contas de consumo nas salas de refeições, recebe as importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elabora mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4 - Portaria

Chefe de portaria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.ª - É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal de portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos

clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente, quando solicitado: despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório, destinado à direção. Pode ter de receber contas de clientes e efetuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e receção poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Porteiro de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o porteiro de 1.ª, executando trabalhos de portaria.

Trintanário - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transportes, e de indicar os locais de receção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, e eventualmente do transporte de móveis e utensílios e outros pequenos serviços.

Porteiro de serviço - É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Guarda de vestiário - É o trabalhador que se ocupa do serviço da guarda de agasalhos e outros objetos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mandarete - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência do sector ou secção a que se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 - Andares

Governante geral de andares - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia e ou lavandaria e do encarregado de limpeza; nas ausências destes assegurará as respetivas tarefas.

Governante de andares - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjo diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a atividade do pessoal sobre as suas ordens; ocupa-se da ornamentação das jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessárias; mantém reserva de roupa e material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicações ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupa-

ção dos quartos; guarda objetos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento das roupas de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de room-service, ou, fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room-service.

6 - Mesas

Supervisor de restaurante - É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento do restaurante, sob orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo sector, quando exista, e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. E o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como da respetiva conservação.

Chefe de mesa - É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesas); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, e assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como das sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas

do equipamento e do pessoal disponíveis. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições mostra a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e ou-

tros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

7 - Bar

Supervisor de bares - É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob orientação do diretor ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como da respetiva conservação.

Chefe de «barman» - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

Subchefe de «barman» - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de barman no exercício das respetivas funções.

«Barman/barmaid» de 1.ª - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e efectua o respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman/barmaid» de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o barman de 1.ª, executando trabalhos de bar. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 - Balcão

Chefe de balcão - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.ª - É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda

executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; efetua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de balcão de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.ª, executando trabalhos de balcão.

9 - Snack-bar

Chefe de «snack» - É o trabalhador que chefia e orienta o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesa fria, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente de brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de «snack» de 1.ª - É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respetivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Emprata pratos e confeciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o empregado de snack de 1.ª, executando trabalhos de snack.

10 - Self-service

Chefe de «self-service» - É o trabalhador que chefia o pessoal, orienta e chefia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição de géneros necessários à sua confeção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de balcão/mesa de «self-service» - É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 - Cozinha

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e de grill nos restaurantes e hotéis; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal

da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Nutricionista - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador - É o trabalhador que corta carnes para confeção e colabora nos trabalhos de cozinha. Assador/grelhador. - É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.).

12 - Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o

funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre-chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

13 - Economato

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento, calcula os preços dos artigos, baseado nos respetivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece as secções das mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

14 - Cafetaria

Chefe de cafeteria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

15 - Copa

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumação da secção; pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 - Rouparia e ou lavandaria

Governante de rouparia e ou lavandaria - É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e ou lavandaria; dirige a receção, lavagens, consertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborada ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro especializado - É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte e confeção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador/controlador - É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e seleciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Costureiro - É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador - É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de lavandaria - É o trabalhador que procede à receção, lavagem, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes.

17 - Limpezas

Encarregado de limpeza - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos - É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiários nos seus impedimentos.

18 - Room-service

Controlador de «room-service» - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimen-

tos destinados ao room-service, mantendo-os qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas do room-service. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas.

19 - Gelataria

Chefe de gelataria - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de gelados - É o trabalhador que confeciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

20 - Refeitório

Encarregado de refeitório (pessoal) - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas do pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Empregado de refeitório (pessoal) - É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21 - Vigilância

Encarregado de vigilantes - É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante - É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento.

22 - Termas

Encarregado termal - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório - É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas,

conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de secção de fisioterapia - É o trabalhador que executa serviços de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas - É o trabalhador que prepara banhos de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

«*Buvete*» - É o trabalhador que dá água termal em copo graduado.

Duchista - É o trabalhador que executa operações de duchas.

23 - Golfe

Diretor de golfe - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Encarregado (golfe) - É o trabalhador que controla e dirige os trabalhos de um sector de atividade da manutenção dos golfes.

Chefe de exploração (golfe) - É o trabalhador que coordena a atividade dos starters e dos rangers, assegurando o bom funcionamento da exploração dos campos de golfe que controla.

Secretário de golfe - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

Chefe de manutenção de golfe - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Rececionista de golfe - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; pode ocupar-se dos serviços de loja do jogador.

Chefe de «caddies» - É o trabalhador que orienta os serviços dos caddies, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Tem a cargo

todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

«*Ranger*» (*golfe*) - É o trabalhador que tem a seu cargo, na área que lhe compete, a fiscalização do funcionamento do campo de golfe, atuando na defesa dos objetivos desportivos da modalidade. Controla os tempos dos jogadores e a autorização destes para utilizar o campo; zela pelo cumprimento do regulamento desta modalidade desportiva quanto à utilização do campo. Promove, esclarecendo os clientes, acerca das facilidades existentes na unidade hoteleira quanto à utilização do campo de golfe.

«*Starter*» (*golfe*) - É o trabalhador que fundamentalmente controla a atividade comercial do campo de golfe. Confirma a hora da saída de cada jogador em campo, assim como o pagamento dos serviços a utilizar. Verifica e exige que todos os jogadores, em conformidade com o código de indumentária do campo de golfe; promove junto dos clientes as facilidades existentes na unidade hoteleira.

Oficial de rega - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou noturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«*Caddie*» - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras do golfe.

Peão - É o trabalhador que procede à limpeza, conservação e transporte dos sacos e clubes de golfe; recolhe os buggies nas garagens; procede à abertura das máquinas de bolas do campo de treino; colabora na limpeza e recolha do lixo na rua de acesso ao campo de golfe.

Encarregado de «buggies» (golfe) - É o responsável pela manutenção e reparação dos buggies, trolleyes e baterias; transporta os buggies para a recepção do golfe e vice-versa; é responsável pela limpeza e lavagem dos buggies e trolleyes; vigia a área contígua às garagens; presta outros serviços à empresa, sempre que solicitado, mormente condução de viaturas sua pertença.

Ajudante de «buggies» - Coadjuva o encarregado de buggies e substitui-o nos seus impedimentos.

24 - Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas - É o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da atividade da secção. É também o responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

Banheiro - É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respetivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador - É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes.

Tratador/conservador de piscinas - É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes, mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas da piscina em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários - É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. E ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados.

Moço de terra - É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

25 - Bowling

Chefe de «bowling» - É o trabalhador que coordena e executa o serviço de bowling. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode reinstalá-la quando credenciado para o efeito; assegura a gestão racional dos meios humanos e equipamento; organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

26 - Animação e desportos

Animador turístico - É o trabalhador que assegura a ocupação e entretenimento dos clientes da unidade hoteleira. Elabora programas de animação, atendendo às infra-estruturas da unidade e à estação do ano; assegura a execução dos programas, nomeadamente decorando as salas e contactando com artistas; afixa quadros de informações; regista e transmite sugestões e reclamações dos clientes. Toma medidas necessárias para prevenção de acidentes.

Diretor artístico - É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music-hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

Operador de som e luz - É o trabalhador que executa as montagens de equipamento de som e afins para a realização dos vários tipos de espetáculos. Executa gravações nos vá-

rios tipos de máquinas e equatização do mesmo conforme a necessidade do espaço e tipo de instrumento ou gravação a transmitir.

Monitor de animação e desportos - É o trabalhador que leciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

«*Disc-jockey*» - É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Tratador de cavalos - É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova, alimenta e prepara os cavalos.

27 - Jardins

Encarregado de jardim - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação de jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

28 - Arranjos florais

Florista - É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas onde existam.

29 - Categorias sem enquadramento específico

Promotor de vendas - Desenvolve toda a actividade inerente à promoção da unidade hoteleira junto dos potenciais clientes; participa em representação do estabelecimento em feiras e encontros específicos do sector; negocia contratos com operadores turísticos e cria incentivos para atrair clientes.

Vigilante de jogos - É o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tratorista - É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tratores com atrelados, a fim de realizar determinadas operações, como lavrar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

Estagiário (de todas as especialidades) - É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respetiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras) - É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respetiva secção.

Aprendiz (de todas as especialidades) - É o trabalhador que, sob a orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Servente - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não específicas (substitui o atual servente/servente de cargas e descargas).

30 - Telefones

Encarregado de telefones - É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista - É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colabora na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

31 - Escritórios

Diretor financeiro - Planeia, dirige e coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros da empresa, sob orientação superior; participa na definição da política financeira; colabora na definição dos objetivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento que submete à apreciação superior, elabora o plano de investimento; define os meios de financiamento necessários; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respetiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios.

Diretor de recursos humanos - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena, em matéria de recursos humanos e relações laborais, uma direção da empresa. Efetua estudos, propõe e dá parecer sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena no âmbito da gestão previsional as operações de carácter técnico respeitantes à seleção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; faz o diagnóstico das necessidades de formação; colabora na adequação das estruturas e propõe ações específicas com vista à melhoria do bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação; coordena as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respetivamente, as atividades

que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas 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.

Secretário de direcção - Assegura, organizando, as atividades do gabinete; marca reuniões ao superior hierárquico, às quais assiste quando solicitado, elaborando as atas; mantém atualizada a agenda de trabalho do diretor, recebe, anuncia e encaminha as pessoas e transmite mensagens.

Secretário - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações

respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - 1 - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos da conta «Recibos»; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 - Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários, ou outras afins.

Técnico superior/administrativo (I e II) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico de qualidade e ambiente - É o trabalhador que coadjuva o diretor de qualidade e ambiente. Acompanha a implementação do sistema de qualidade e ambiente na empresa; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação de qualidade e ambiente junto dos outros trabalhadores; acompanha a implementação dos códigos de boas

práticas; é o responsável pela formação no sistema HACCP, pelo controlo da documentação do sistema e pela atualização do mesmo.

Técnico de formação - É o trabalhador que coadjuva o diretor de recursos humanos na implementação e acompanhamento dos programas de formação na empresa. Faz o diagnóstico das necessidades de formação; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação sobre formação na empresa; acompanha as ações de formação externas e internas, apoia os formadores, programas e processos e elabora relatórios.

Cobrador - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

32 - Informática

Analista de informática - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Técnico de informática - Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Operador de computador - É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida

para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

33 - Serviços técnicos e manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico

Diretor de serviços técnicos - É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação do equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Servente - É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respetivo sector.

B) Construção civil e madeiras

Soldador (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica pelos processos de eletroarco ou oxi-acetilénico.

Pedreiro (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a par-

tir de modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

C) Eletricistas

Encarregado eletricitista - É o trabalhador que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Eletricista oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Ajudante de eletricitista - É o trabalhador que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

D) Metalúrgicos

Mecânico (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Canalizador (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e noutros locais.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que monta, afina, conduz e repara sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

34 - Serviços complementares de apoio

A) Transportes e garagens

Chefe de movimento auto - É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o movimento auto da empresa, sendo responsável pela conservação e manutenção do parque auto, controlando os respetivos consumos.

Encarregado geral de garagem - É o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga faturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Encarregado de pessoal de garagem - É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem exceção, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis, de acordo com as especificações, e verifica o estado e a pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga dentro do veículo e de descarga das mercadorias e certificar-se previamente

do corrente acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas.

Rececionista de garagem - É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleo de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zela pelo bom aspeto e limpeza da sua secção.

Lavador-garagista - É o trabalhador que procede à lavagem em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por meio de máquinas; desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e zela pelo bom aspeto e limpeza da sua secção.

Guarda de garagem - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

B) Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Assistente de «marketing» e vendas - É o trabalhador responsável por toda a divulgação, em termos de marketing e vendas, do empreendimento ou empresa em que exerce as suas funções.

Vendedor de 1.ª e 2.ª (marinas) - É o trabalhador que vende mercadorias, imobiliário, contratos de aluguer de apartamentos. Elabora ou colabora nos trabalhos administrativos relacionados com a atividade.

Caixeiro (chefe de secção) - É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite-as para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão - É o trabalhador que efetua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibo e efetua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que se prepara para ascender a terceiro-caixeiro, terminando o período de aprendizagem.

Caixeiro-praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

Estagiário de vendedor - É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de vendedor.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a respon-

sabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos, contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém - É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respetiva.

D) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo - É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postições.

Cabeleireiro de homens - É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro - É o trabalhador que executa ondulações de Merce e penteados de noite.

Oficial barbeiro - É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro - É o trabalhador que executa o corte de cabelo mise-en-plis, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro - É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

E) Estética e sauna

Massagista de terapêutica de recuperação e sauna - É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultras-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banho de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além do que terá de efetuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Massagista de estética - É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista - É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja unhas.

Manicura - É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Pedicura - É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

F) Limpezas químicas e desinfecções

Chefia - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de atuação.

Especialista - É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

G) Panificadores

Amassador - É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro - É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Manipulador (ajudante de padaria) - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

H) Marítimos

Operador de manutenção de marinas de 1.ª e 2.ª - É o trabalhador que opera nas marinas, tendo como funções, nomeadamente, ajudar na atracação e desatracação das embarcações, manter em bom estado de conservação e limpeza as instalações da marina, embarcações de sua propriedade e pontões. Procede ainda ao abastecimento de combustível das embarcações, e entrega e recebimento de materiais dos clientes.

Mestre (arrais) - É o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente, governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito do modo como decorrem os serviços efetuados e circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Marinheiro - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre (arrais), nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

Vigia - É o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação da respetiva embarcação.

Estagiário de manutenção de marinas - É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de operador de manutenção de marinas.

I) Enfermagem

Enfermeiro - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde como até para aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissões em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico, auxiliando-o na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes de serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

J) Ensino e creches

Educador de infância-coordenador - É o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância - É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação - É o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de atividade da classe.

Vigilante de crianças com funções pedagógicas - É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na lecionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças, em instalações apropriadas para o efeito.

L) Higiene e segurança

Técnico de higiene e segurança - É o trabalhador que estuda as soluções a adotar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspeção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de proteção individual, mantendo em constante atualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Aprendiz - É o trabalhador que na sua área cumpre o período de aprendizagem com vista ao acesso a categoria superior

Lisboa, 27 de julho de 2020.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

Elidérico José Gomes Viegas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Agostinho Sousa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 130/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego* - BTE, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2018 e n.º 17, de 8 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as Associações de Regantes e Beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 19 empregadores e 1442 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

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

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres gerais das partes

.....

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

i)

j)

2-

3-

4-

5-

6-

7-

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

.....

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

.....

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

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

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social.;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço	2,80 €;
– Almoço ou jantar	9,50 €;
– Ceia	7,60 €;
– Alojamento com pequeno-almoço	32,20 €;

– As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as Associações de Regantes e Beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 31,30 €.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 26.^a

Feriados

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Cláusula 28.^a

Duração do período de férias

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

<p>SECÇÃO IV</p> <p>Faltas</p> <p>Cláusula 30.^a</p> <p>Definição de falta</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 31.^a</p> <p>Tipos de falta</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 32.^a</p> <p>Outras situações sobre faltas</p> <p>.....</p> <p>SECÇÃO V</p> <p>Licença sem retribuição</p> <p>Cláusula 33.^a</p> <p>Concessão e efeitos da licença sem retribuição</p> <p>.....</p> <p>CAPÍTULO VIII</p> <p>Remuneração do trabalho</p> <p>Cláusula 34.^a</p> <p>Princípio geral</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 35.^a</p> <p>Remuneração horária</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 36.^a</p> <p>Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 37.^a</p> <p>Substituições temporárias</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 38.^a</p> <p>Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho</p> <p>.....</p>	<p>Cláusula 39.^a</p> <p>Remuneração de trabalho suplementar</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 40.^a</p> <p>Subsídio de turno</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 41.^a</p> <p>Remuneração do trabalho noturno</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 42.^a</p> <p>Subsídio de férias</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 43.^a</p> <p>Subsídio de Natal</p> <p>.....</p> <p>Cláusula 44.^a</p> <p>Diuturnidades</p> <p>1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 34,00 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.</p> <p>2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em Associações de Regantes e Beneficiários.</p> <p>3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.</p> <p>Cláusula 45.^a</p> <p>Subsídio de refeição</p> <p>1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.</p> <p>2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:</p> <p><i>a) Férias;</i> <i>b) Doença;</i> <i>c) Casamento;</i> <i>d) Nojo (falecimento);</i> <i>e) Assistência a familiares;</i> <i>f) Faltas injustificadas;</i> <i>g) No exercício do direito à greve;</i> <i>h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.</i></p> <p>3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.</p>
--	--

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

CAPÍTULO X

Cessaçào do contrato de trabalho

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.^a

Proteção na parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalha-

dora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 61.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

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

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclu-

sivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

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

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

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

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

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

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

Cláusula 64.^a

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

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 62.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental 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.

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

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

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

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispen-

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

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

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

.....

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1-

a)

b)

c)

d)

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3-

4-

5-

6-

7-

8-

9-

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

.....

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

.....

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das Associações de Regantes e Beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das Associações de Regantes e Beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

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

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas Associações de Regantes e Beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2019 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2,5 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2019.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio		Progressão						
	Orientação	Duração	Automática			Proposta			
			Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista	
Técnico superior					--				
Engenheiro técnico agrário									
Engenheiro técnico									
Agente técnico agrícola	--	--	--	--	Admissão precedida de estágio	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
Técnico									
Topógrafo/Operador de SIG									
Desenhador									
Encarregado de barragem com central elétrica		--	--	--	--	--	Admissão	5 anos	5 anos
Operador de máquinas									
Motorista de ligeiros/pesados									
Fiscal									
Auxiliar técnico de rega e conservação	--	1 ano		--			Admissão	5 anos	5 anos
Operador de estação elevatória									
Fiel de armazém									
Cantoneiro de rega e conservação									
Guarda e guarda de porta de água									
Encarregado de barragem									
Eletricista									
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)	Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais				Admissão	5 anos	5 anos
Assistente administrativo		2 anos (1 ano se > 21 anos)					Admissão		
Chefe dos serviços administrativos									
Encarregado geral de máquinas									
Encarregado geral de construção civil									
Encarregado eletricitista de central	--	--							
Trabalhador auxiliar									
Trabalhador de limpeza									

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador Assistente administrativo	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
	Caixa Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
	Telefonista Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 078,00 €	1 091,00 €	1 104,00 €	1 118,50 €	1 130,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	998,00 €	1 013,50 €	1 025,00 €	1 037,50 €	1 052,00 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	883,50 €	896,00 €	909,50 €	922,50 €	936,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	844,00 €	858,00 €	871,00 €	884,50 €	898,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	756,50 €	769,00 €	782,00 €	794,00 €	807,50 €
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central elétrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe	720,00 €	732,00 €	744,50 €	757,50 €	770,00 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	671,00 €	685,50 €	697,50 €	711,00 €	723,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe	635,00 €	644,00 €	651,00 €	663,00 €	677,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal			635,00 €	646,00 €	653,00 €
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					635,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Lisboa, 20 de julho de 2020.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, o presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 129/2020, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019 e, tem efeitos a 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 477 trabalhadores.

...

Cláusula 44.ª

Regime das férias

1 a 13- (*Igual.*)

14- Os trabalhadores com 40 ou mais anos de antiguidade terão direito a mais 1 (um) dia útil de férias retribuído.

...

Cláusula 58.ª

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em agosto, um subsídio de apoio escolar, no valor de 45,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano de atribuição, compreendidas entre os 3 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

...

ANEXO II

**Tabela do enquadramento profissional
e retribuições mínimas (2020)**

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	838,00	-
2	Aprendiz praticante A	905,00	-
3	Aprendiz praticante B	946,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedra de 2. ^a Telefonista (*)	1 022,00	1 042,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedra de 1. ^a	1 057,00	1 073,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento). Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 087,00	1 121,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 151,00	1 183,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedra) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**)	1 210,00	1 241,00

8	Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 210,00	1 241,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 269,00	1 325,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 383,00	1 509,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 639,00	1 840,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 040,00	2 040,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 496,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 986,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 482,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 291,87 €.

1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 228,42 €.

4- 44,43 €.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

7- Lanche:	2,31 €
8- Jantar:	9,44 €
Pequeno-almoço:	2,31 €
9- Jantar no local de trabalho:	9,44 €
10- Jantar fora do local de trabalho:	10,00 €

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- 10,28 €
2- 10,28 €
3- 2,31 €

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1-
1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 387,05 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15	399,78 €
Níveis salariais 12 e 13	319,52 €
Níveis salariais 9 a 11	239,86 €
Níveis salariais 6, 7 e 8	199,82 €

Cláusula 32.^a

Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 14,42 €.

Por cada ano completo subsequente: 1,82 €.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

14-	
Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano)	67,06 €
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos)	98,08 €
Ensino secundário (10.º a 12.º anos)	146,88 €
Ensino politécnico e superior	226,41 €

Lisboa, 23 de julho de 2020.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Filipa Drumond, na qualidade de mandatária.

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção,

ção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato Operários Corticeiros do Norte.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

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

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os 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;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 25 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 128/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) para os médicos ao serviço do SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato), enquanto entidade empregadora, requereu em 14 de novembro de 2016, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho (CT), na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) para os médicos ao serviço do SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1992, com alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1994, n.º 13, de 8 de abril de 1995, n.º 13, de 8 de abril de 1996, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1999, e n.º 18, de 15 de maio de 2002, alegando a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção e que as negociações diretas e indiretas terminaram sem acordo durante o período de sobrevivência da convenção.

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas denunciou o acordo de empresa junto SMZS por carta datada de 21 de setembro de 2011, acompanhada de proposta de revisão global da referida convenção coletiva.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é previsto no artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O

regime previsto nos números 1 e 2 do referido artigo 501.º do CT é aplicável às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação de vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. No caso em apreço este regime é aplicável porque o número 7 da cláusula 3.ª do acordo de empresa determina que «Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro». Neste sentido, de acordo com o número 1 do artigo 501.º do CT, «A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- Última publicação integral da convenção;
- Denúncia da convenção;
- Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

Embora o regime do artigo 501.º do CT seja aplicável a todas as convenções, incluindo as celebradas em momento anterior à data da entrada em vigor do CT, os factos previstos nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 501.º reportam-se às situações que se verifiquem após a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Pelo que, no caso, o facto que releva para a caducidade da referida cláusula de renovação sucessiva da convenção é a sua denúncia, ocorrida em 21 de setembro de 2011, porquanto a última publicação integral da convenção é anterior a 12 de fevereiro de 2009. Nesta circunstância, decorridos cinco anos sobre a data da denúncia do acordo de empresa, a sua cláusula de renovação sucessiva caducou em 22 de setembro de 2016, período após o qual a convenção entrou em regime de sobrevivência.

Nos termos do números 2 e 3 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, após a caducidade da cláusula de renovação sucessiva e exis-

tindo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses (se a negociação terminar antes deste período). Todavia, o decurso do período aplicável não determina por si só a caducidade da convenção porque o número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca».

No caso em apreço, à data da comunicação referida anteriormente (de 14 de novembro de 2016) e do consequente pedido de publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do AE o processo negocial - iniciado em 14 de março de 2012, envolvendo negociações diretas, procedimentos de conciliação e mediação - foi encerrado sem acordo em 10 de outubro de 2016. Porém, à data do pedido e das referidas comunicações não estava observado o período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção após a caducidade da cláusula de renovação sucessiva da convenção, nos termos do número 3 do artigo 501.º do CT, pelo que o pedido não podia proceder. Com efeito, no caso, o pedido só podia prosseguir os seus termos:

i) Após o termo do período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção, a contar da data da caducidade do número 7 da cláusula 3.ª da convenção (i.e., a partir de 22 de setembro de 2016), o que só se verificou a 23 de março de 2018;

ii) E desde que, após o termo do período mínimo de 18 meses de sobrevivência da convenção, a requerente efetuasse as comunicações previstas no número 4 do artigo 501.º do CT, junto do SMZS e do ministério responsável pela área laboral, 60 dias após as quais a convenção caducaria.

Entretanto, considerando que em 7 de junho de 2020, o requerente procedeu à realização das comunicações previstas no número 4 do artigo 501.º do CT, junto do SMZS e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, verifica-se que a convenção cessou a sua vigência, por caducidade, 60 dias após a receção daquelas, o que ocorreu em 7 de agosto de 2020.

Neste contexto, impondo ainda o número 5 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fe-

vereiro, que o ministro responsável pela área laboral notifique as partes para que, querendo, acordem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, foram as partes notificadas por carta de 1 de julho de 2020 do Gabinete do Senhor Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional para acordarem os referidos efeitos no prazo de 15 dias. Decorrido o termo do referido prazo legal as partes não lograram em alcançar acordo sobre os efeitos decorrentes da caducidade do acordo de empresa. No entanto, a entidade empregadora comunicou que na falta de acordo e face ao disposto no atual número 8 do artigo 501.º do CT mantém-se os efeitos decorrentes das cláusulas do acordo de empresa relativas retribuição (cláusulas 11.ª, 51.ª, 52.ª, 53.ª, número 1 e 54.ª), categoria e respetiva definição (cláusula 7.ª), duração do tempo de trabalho (cláusula 24.ª, números 2 e 3), parentalidade (cláusulas 90.ª, 91.ª e 92.ª, com as atualizações do CT, na atual redação) e higiene e segurança no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro). Adicionalmente, concede manter os benefícios sociais de assistência médica, subsídio infantil e subsídio de estudo, pelo período de 6 meses ou prazo inferior se as negociações do novo acordo de empresa terminarem antes do referido período;

Realizada a audiência dos interessados, sobre o sentido da decisão de proceder ao deferimento do pedido de publicação do aviso em apreço, as partes não se pronunciaram.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (atualmente denominado por Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato) e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1992, com alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1994, n.º 13, de 8 de abril de 1995, n.º 13, de 8 de abril de 1996, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1999, e n.º 18, de 15 de maio de 2002, porquanto cessou a sua vigência em 7 de agosto de 2020, por caducidade, nos termos dos números 1 a 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 de setembro de 2020 - A Diretora-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, *Sandra Isabel Faria de Ribeiro*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de abril de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Augusto Vieira Almeida.
 Vice-presidente - António José Pires Costa.
 Tesoureiro - José Carlos Fernandes Afonso Carvalhido.
 Secretário - Francisco Manuel Correia Carvalhido.

Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Pedro Miguel Cardoso Carmo
Vice-presidente	Jorge Oliveira Rufino
Vice-presidente	Ricardo Manuel Cerejo Simões
Vice-presidente	António Manuel da Rocha Amaral
Secretário nacional	Milton Gabriel Silva Pedro
Tesoureiro nacional	Hugo José Pereira Henriques
Presidente nacional do departamento jurídico	Elisabete Cardoso Mateus Ruivo
Presidente nacional da comunicação	Miguel Ângelo Neves Belchior Bugalho
Vogal nacional	Bruno Miguel Costa Marques
Vogal nacional	Tiago Pinheiro Mendes

Vogal nacional	João António Pimentinha Santos
Vogal nacional	Manuel Fernando Coelho de Sousa
Vogal nacional	Paulo Alexandre da Silva Alves
Vogal nacional	Alexandra da Silva Mendes
Vogal nacional	Sandra Cristina Sousa Ganchinho
Vogal nacional	Miguel Cabral Figueira
Vogal nacional	Rui Filipe Nunes Godinho
Vogal nacional	Gabriel da Silva Ferreira Raposo
Vogal nacional	José Luís Miranda
Vogal nacional	Bruno Ricardo dos Santos Neto
Vogal nacional	Gabriel Pires Gonçalves
Vogal nacional	Paulo Adriano Andrade Rodrigues
Vogal nacional	Orlindo Rogério Saraiva Gonçalves
Vogal nacional	Modesto Ferreira de Oliveira
Vogal nacional	Rui Filipe Amaro Saraiva
Vogal nacional	José Francisco Borralho Rita
Vogal nacional	Artur Jorge Fialho Batalha
Vogal nacional	Eurico Manuel Vieira dos Santos
Vogal nacional	Paulino Manuel Canal Martins
Vogal nacional	Joaquim António Guerreiro Correia
Vogal nacional	João António Pereira de Oliveira
Vogal nacional	Fernando Costa Gonçalves
Vogal nacional	Michael Soares
Vogal nacional	Hélder Manuel Carvalho da Silva
Vogal nacional	Hermengarda Sofia Ferreira A. A. Veiga Rodrigues
Vogal nacional	José Filipe Ribeiro Mendes
Vogal nacional	Ângelo Pereira
Vogal nacional	Bruno Filipe Alves Ferreira
Vogal nacional	Luís Manuel Gonçalves Afonso

Vogal nacional	Silvestre Marreiro Ferreira
Vogal nacional	Carlos Augusto Monteiro Teixeira
Vogal nacional	Bruno Farias Barata
Vogal nacional	Joaquim José Crespim Rodrigues
Vogal nacional	Alexandre Miguel Ramos Márquez
Vogal nacional	Fernando Caetano Pereira Lucas
Vogal nacional	Marco António Coelho Pereira
Vogal nacional	Paulo Jorge da Conceição Viana
Vogal nacional	Eduardo José Maria Cabrita
Vogal nacional	João Carlos Oliveira Dias
Vogal nacional	Cândido Manuel Guita dos Anjos
Vogal nacional	Paulo Augusto Abadeça Cordeiro
Vogal nacional	Pedro Miguel Rocha Cravinho
Vogal nacional	João Carlos de Carvalho Neves
Vogal nacional	Luís Miguel Cavaco Sequeira
Vogal nacional	Nuno Gabriel Norte dos Santos
Vogal nacional	Paulo José Pinheiro Martins
Vogal nacional	Osvaldo Manuel Fernandes Correia
Vogal nacional	Bruno Miguel Gomes Frederico
Vogal nacional	Renato Manuel Guerreiro Romeira
Vogal nacional	Luís Miguel Gomes Costa
Vogal nacional	Hugo Manuel Simões Amaral
Vogal nacional	Luís Manuel Marques Fernandes Tavares
Vogal nacional	Nuno Miguel Fernandes Rabaço
Vogal nacional	António Augusto de Jesus Figueiredo Gonçalves
Vogal nacional	Rui Manuel da Fonseca Passadouro
Vogal nacional	José Carlos Ventura Facas
Vogal nacional	Marco Sérgio Firmino Francisco
Vogal nacional	David Manuel Lucina Domingos
Vogal nacional	Paulo Sérgio Simões Rodrigues
Vogal nacional	Sérgio Manuel Conceição Lopes Vieira
Vogal nacional	Alberto Paiva Santos Rodrigues Franco
Vogal nacional	Nelson Corado Serra
Vogal nacional	Pedro Luís Azevedo das Neves Gama Conde
Vogal nacional	Diamantino Fernando dos Santos Cardoso
Vogal nacional	Luís Alberto Braz Santos
Vogal nacional	Élson Ricardo Rodrigues Sereno
Vogal nacional	João Carlos Gomes Brito
Vogal nacional	Sérgio Ricardo Miranda Sousa
Vogal nacional	Hugo Filipe Simões Fernandes
Vogal nacional	Telmo Filipe Pereira Costa
Vogal nacional	Ricardo José Fernandes Pereira
Vogal nacional	Alexandre José Pinto Conceição
Vogal nacional	Luís Filipe Bexiga Rebocho
Vogal nacional	Carlos André Ribeiro Dourado
Vogal nacional	Ricardo José Silva Pereira Gonçalves
Vogal nacional	Tiago David Queiroz Marinho
Vogal nacional	Mateus Joaquim Castro Silva
Vogal nacional	Carlos Manuel Ferreira Pinto

Vogal nacional	Sílvia Marta Martins Gonçalves
Vogal nacional	Luís Miguel Gonçalves Máximo Queiroz
Vogal nacional	Diogo Renato Alves Pinto
Vogal nacional	João Pedro Guedes Borges Monteiro
Vogal nacional	Fernando Paulo Silva Pita Homem
Vogal nacional	Helena Isabel Rodrigues Mesquita
Vogal nacional	Paulo Fernando Jacinto Ramos
Vogal nacional	Alexandra Almeida Costa
Vogal nacional	Tiago Emanuel Raimundo Martins
Vogal nacional	Vítor Daniel Cancela Barbosa
Vogal nacional	Leandro Miguel Pinto Vieira
Vogal nacional	Bruno Filipe Nascimento Rua
Vogal nacional	Susana Catarina Ramos Brito Figueiroa
Vogal nacional	Ângelo Lopes Batista
Vogal nacional	João Pedro Tomás Alcântara
Vogal nacional	Luís Alberto Botelho Teixeira
Vogal nacional	António José Teixeira Fonseca
Vogal nacional	Miguel Ângelo dos Santos Pires
Vogal nacional	Rui Filipe Oliveira Dias
Vogal nacional	Pedro Filipe Alves da Cruz
Vogal nacional	David Manuel Guedes Oliveira
Vogal nacional	Ricardo Manuel Morais Patrício
Vogal nacional	Bruno Miguel da Cruz Gonçalves
Vogal nacional	António Alberto Patrício Cardoso
Vogal nacional	Jacinto António Batalha Soares
Vogal nacional	Fernando Manuel Castanheira Brito
Vogal nacional	José Manuel dos Santos Barreto
Vogal nacional	Joel Ricardo Soares Sousa
Vogal nacional	Daniel Filipe Martins Moura
Vogal nacional	Ricardo Filipe Ferreira de Matos Fernandes
Vogal nacional	António Pedro Domingues Ribeiro
Vogal nacional	Marco António Pinto Paiva Silva
Vogal nacional	Ricardo Jorge Santos Ramos
Vogal nacional	João Modesto Antunes Fernandes
Vogal nacional	Inês Simões Sousa
Vogal nacional	Rodolfo Dias Brito
Vogal nacional	Hugo Alexandre Afonso Teixeira
Vogal nacional	José Rafael Silva Ramos
Vogal nacional	Sérgio Duarte Lérias Garcia
Vogal nacional	Tiago Alexandre Silva Gomes
Vogal nacional	Rui Gabriel Martins Neves
Vogal nacional	Hélder Manuel Nabais Andrade
Vogal nacional	Simão Nunes Lopes
Vogal nacional	Nuno Alexandre Sá Sampaio
Vogal nacional	José Artur Santos Barreira
Vogal nacional	Rui Miguel Ferreira Marques Rei
Vogal nacional	Sérgio Miguel Gomes Rodrigues
Vogal nacional	Eduardo Dias Cardoso
Vogal nacional	Cristiano Emanuel Ribeiro Nogueira
Vogal nacional	Filipe Miguel Porfírio Veiga
Vogal nacional	Rui Manuel Marques Lourenço

Vogal nacional	Alexander Dionísio Alves Goes
Vogal nacional	Emanuel Luís Leitão Batista
Vogal nacional	Patrícia Silva Corado Maurício
Vogal nacional	João Pedro Geraldo Braga do Amaral Dias
Vogal nacional	Luís Filipe Pereira Oliveira
Vogal nacional	Pedro Miguel Marques Ferreira
Vogal nacional	António José Frias Morgado
Vogal nacional	Paulo Filipe Pereira Leal
Vogal nacional	João Pedro Marques Vieira
Vogal nacional	Bruno Miguel Batista Silva
Vogal nacional	Vítor Manuel Pereira Cardoso
Vogal nacional	Moisés Manuel Carvalho Silva
Vogal nacional	André Silva Pereira
Vogal nacional	Jorge André Costa Boavida Caldeira
Vogal nacional	Bruno Alexandre Sousa
Vogal nacional	Márcio André Sousa Nogueira
Vogal nacional	António Carlos da Costa Mendes
Vogal nacional	Hugo Filipe Pereira Castro
Vogal nacional	Manuel Farinha
Vogal nacional	João António Santos Gaspar
Vogal nacional	Sandro Manuel Ferreira Camões
Vogal nacional	Júlio Tiago Paixão Oliveira
Vogal nacional	Ricardo Manuel Almeida Barata Pires
Vogal nacional	Moisés Joaquim Jesus Almeida
Vogal nacional	Luís Miguel Velez Pêgo
Vogal nacional	Tiago Alexandre Almeida Ramos
Vogal nacional	Luís Pedro Oliveira Silva
Vogal nacional	Carlos Jorge Ferreira Dias
Vogal nacional	Leonel Filipe Oliveira Seixas
Vogal nacional	Paulo Alexandre Rodrigues Peres
Vogal nacional	António Ricardo Sequeira Lopes Rocha
Vogal nacional	Hugo Miguel Santiago Rodrigues
Vogal nacional	Rui Alexandre Lopes Parente
Vogal nacional	Luís Manuel Marques Coluna
Vogal nacional	Gustavo Manuel Pereira Santos
Vogal nacional	Mário Alberto Resende Maia
Vogal nacional	Luís Miguel Jorge Gomes
Vogal nacional	Octávio João Sousa dos Santos
Vogal nacional	João Samuel Macedo Carvalho
Vogal nacional	Bruno Elói dos Reis Paúlos
Vogal nacional	Paulo Jorge dos Santos Silva
Vogal nacional	José Rui Gonçalves Fernandes
Vogal nacional	Ângelo de Caires Fernandes
Vogal nacional	Maria Arlete Alves Viera de Jesus
Vogal nacional	Fábio Valdemiro Silva Abreu
Vogal nacional	Magno José Melim Mendonça
Vogal nacional	Paulo Jorge da Silva de Freitas
Vogal nacional	José Sílvio Baptista Nunes
Vogal nacional	Benícia Maria de Sousa Pestana França
Vogal nacional	João Ricardo Gouveia Teixeira
Vogal nacional	Américo Agostinho de Freitas Barcelos

Vogal nacional	José Sílvio Batista Nunes
Vogal nacional	Roberto Carlos Rocha Freitas
Vogal nacional	Luís Miguel Belo Marques Jardim
Vogal nacional	David Francisco da Luz Figueira
Vogal nacional	Geraldo Jerónimo Amiguiinho Ferreira
Vogal nacional	Filipe André Silva Guedelha
Vogal nacional	Paulo Alexandre Lavadinho Soeirinho
Vogal nacional	Rui Manuel Círio Jesus
Vogal nacional	Carla Marina Coelho de Sousa
Vogal nacional	António Eduardo Rodrigues Cardoso
Vogal nacional	Augusto Alves Moreira Sousa
Vogal nacional	José António Mourão Gomes
Vogal nacional	António Joaquim Pereira de Almeida
Vogal nacional	Fulgêncio Alberto Pires Gonçalves
Vogal nacional	Óscar José Fernandes Portela
Vogal nacional	Armando de Magalhães da Silva Ramada
Vogal nacional	José Mário de Sousa Santos
Vogal nacional	Fernando Jorge Sousa Santos
Vogal nacional	Luís Pedro Santos Gomes da Costa
Vogal nacional	Felicidade de Fátima Alves Moreira
Vogal nacional	João Filipe Morais do Couto
Vogal nacional	Sérgio Manuel Paredes Salgado
Vogal nacional	José Guilherme Leite Magalhães
Vogal nacional	José Manuel Marques Vieira
Vogal nacional	Manuel José Maia Fernandes de Sá
Vogal nacional	Manuel António Bezerra da Costa
Vogal nacional	Nuno Guilherme Teixeira Mourão da Costa
Vogal nacional	Vítor Ricardo Gomes Loureiro
Vogal nacional	Nelson Filipe Oliveira Antunes
Vogal nacional	João Paulo Patrício Cardoso
Vogal nacional	Osvaldo Oliveira Gonçalves
Vogal nacional	Pedro Miguel Teixeira da Costa
Vogal nacional	António Teixeira Vieira
Vogal nacional	Luís Manuel de Oliveira Botelho Lima
Vogal nacional	Paulo Alexandre Pereira Martins
Vogal nacional	Filipe de Sousa Lemos Fernandes
Vogal nacional	Ricardo Mário de Sá Vinagre
Vogal nacional	Paulo Alexandre Gonçalves Velho
Vogal nacional	Tiago André da Rocha Macedo
Vogal nacional	José Jorge Rodrigues Barreira
Vogal nacional	Américo Gonçalves Pereira
Vogal nacional	Nelson Vaz da Silva de Castro Nery
Vogal nacional	Albano Pereira Cardoso
Vogal nacional	Hélder Martins Raposo
Vogal nacional	Justino Manuel Pinto Beato
Vogal nacional	Alexandre Pinto Camelo
Vogal nacional	José Luís Ribeiro de Sousa
Vogal nacional	José Emílio Lopes Barbosa da Silva
Vogal nacional	Vítor Manuel Fernandes Vieira
Vogal nacional	Ana Rosa Vale Vieira do Couto
Vogal nacional	Horácio Manuel Monteiro Lopes

Vogal nacional	Fernando Bernardino Ferreira da Silva
Vogal nacional	Lucília de Lurdes Serrano Gonçalves
Vogal nacional	Nuno Miguel Gomes Gonçalves
Vogal nacional	Nuno Rafael Mesquita de Sousa
Vogal nacional	Hélder Manuel Ribeiro Costa
Vogal nacional	Francisco André Dias Valente
Vogal nacional	José Fausto Madeira da Silva
Vogal nacional	Nuno Miguel Espírito Santo de Sá
Vogal nacional	António José Malainho Ferreira
Vogal nacional	António Manuel Maria Ferreira da Silva
Vogal nacional	Hélder Manuel Moringa Silva
Vogal nacional	Bruno Alexandre Pinheiro Pereira Afonso
Vogal nacional	Miguel Isidro Viegas Pereira
Vogal nacional	Mário Jorge Matela Dias
Vogal nacional	Pedro Miguel Ferreira Monteiro
Vogal nacional	Carlos Alexandre Bernardo Batista
Vogal nacional	Carlos Manuel Araújo Vale
Vogal nacional	Pedro Manuel Pacheco Vilela
Vogal nacional	Flávio Renato Fortes Osório
Vogal nacional	Bruno Miguel Godinho Nunes
Vogal nacional	Marco Paulo Silva
Vogal nacional	Nelson José Valente da Costa
Vogal nacional	Fátima Isabel da Silva Figueiredo Quaresma
Vogal nacional	Ricardo Luís Lince de Araújo
Vogal nacional	Jorge Humberto Ferreira Rocha
Vogal nacional	Bruno Manuel da Silva Viegas
Vogal nacional	Luís Filipe Batalha da Silva Patrício
Vogal nacional	Rui Alberto Santos Guerra
Vogal nacional	José Manuel Martins Abreu
Vogal nacional	José Carlos Piedade Camoesas
Vogal nacional	António José Aguiar Almeida
Vogal nacional	Elias António Campelo Gonçalves
Vogal nacional	Sérgio Filipe Afonso
Vogal nacional	Marco António Monteiro e Silva
Vogal nacional	Rui Miguel Santos Pereira
Vogal nacional	Cláudio Félix Vaz
Vogal nacional	João Eduardo Ribeiro Martins
Vogal nacional	Mário Rui Mateus Silva de Gouveia
Vogal nacional	Tiago João Antunes Pereira
Vogal nacional	Maximino Gonçalves Aguiar
Vogal nacional	Albino Manuel Teixeira Peixoto
Vogal nacional	César Augusto Pires dos Santos
Vogal nacional	Hélder Manuel Costa Pereira
Vogal nacional	Francisco José da Cruz Gonçalves
Vogal nacional	Rui Manuel Marques Tavares
Vogal nacional	Paulo Jorge Meira Ferreira
Vogal nacional	Sónia Marina da Costa Marques Cardoso
Vogal nacional	Rui Miguel Henriques Antunes dos Santos
Vogal nacional	Pedro Cláudio Figueiredo Simões
Vogal nacional	António Lopes Cardoso
Vogal nacional	Carlos Branco Henriques

Vogal nacional	Ricardo Jorge Bernardes Madeira
Vogal nacional	Joaquim António Saraiva
Vogal nacional	Joel Alves da Silva
Vogal nacional	Rúben José Correia de Castro
Vogal nacional	Henrique Miguel Ferreira da Cunha
Vogal nacional	Alexandre José Castro Chavarría
Vogal nacional	Manuel António Damião Araújo
Vogal nacional	Armando Ilídio Alves Igreja
Vogal nacional	Gil Costa Carvalho
Vogal nacional	Rui Manuel Paulo
Vogal nacional	António Jesus Alves Rodrigues
Vogal nacional	José Manuel Oliveira Brites
Vogal nacional	Daniel Martins Pereira
Vogal nacional	Eduardo Miguel Braga Batista
Vogal nacional	Bruno Filipe Ramalho Fernandes
Vogal nacional	Flávio Renato Fernandes
Vogal nacional	Sérgio de Almeida da Silva
Vogal nacional	Miguel Herminio Fernandes Dias
Vogal nacional	Alexandre Miguel Moreira da Rocha
Vogal nacional	Luís Emanuel Gonçalves Casteleiro de Gois
Vogal nacional	Vítor Manuel Condeças Romeiro
Vogal nacional	Hugo Manuel Serrano
Vogal nacional	Vítor Manuel Cabeça da Conceição
Vogal nacional	Sérgio Filipe Pinto Doce
Vogal nacional	Jorge Emanuel Mendes Azevedo
Vogal nacional	Manuel Carvalho Gomes
Vogal nacional	Fernando António Chabert Faria Vaz
Vogal nacional	António José Faria Castro
Vogal nacional	Agostinho José Pereira de Oliveira
Vogal nacional	Oswaldo Manuel Correia da Conceição
Vogal nacional	Bruno Miguel Frederico
Vogal nacional	Renato Manuel Romeira
Vogal nacional	José Filipe do Nascimento
Vogal nacional	Alberto Gonçalves Esteves
Vogal nacional	Joaquim Messias Evaristo
Vogal nacional	Carlos Manuel Henriques Luís
Vogal nacional	Nuno Miguel Costa Henriques
Vogal nacional	Hélder Francisco Ferreira
Vogal nacional	Filipe Alexandre Bidarra
Vogal nacional	Tiago Miguel Dinis Numão
Vogal nacional	Pedro Miguel Garcia
Vogal nacional	Tiago Alexandre Delgado
Vogal nacional	Eduido Ademar Pires
Vogal nacional	Carlos Manuel Teixeira
Vogal nacional	Ricardo Filipe Santos
Vogal nacional	Óscar Ribeiro Rodrigues
Vogal nacional	Carlos Ricardo Vieira
Vogal nacional	Carlos Filipe Podence
Vogal nacional	Daniel Matos Afonso
Vogal nacional	Roberto José Machado
Vogal nacional	Jorge Miguel Nogueira

Vogal nacional	Ricardo Jorge Zeferino
Vogal nacional	Pedro Miguel Silva Alves
Vogal nacional	Paulo Miguel Nogueira
Vogal nacional	Jorge Filipe Teles
Vogal nacional	Pedro Tiago Franco
Vogal nacional	Joel Filipe Nogueira
Vogal nacional	João Manuel Araújo
Vogal nacional	Ricardo Rego Gonçalves
Vogal nacional	Diogo Jesus José Oliveira
Vogal nacional	Domingues Daniel Andrade
Vogal nacional	Luís Carlos Pomares
Vogal nacional	Bruno Miguel Mendonça
Vogal nacional	Ricardo Miguel Gonçalves
Vogal nacional	Telmo Andrade Dias
Vogal nacional	Vítor Emanuel Campos
Vogal nacional	André Tiago Gomes Simões
Vogal nacional	Bruno Filipe Costa Duarte
Vogal nacional	Diogo António Carochó
Vogal nacional	Nuno Jorge Linhas Pires
Vogal nacional	João Pedro Monteiro
Vogal nacional	Pedro Filipe Gomes Cunha
Vogal nacional	Cátia Filipa Silva
Vogal nacional	Luís Manuel Velez Pego
Vogal nacional	Carlos Manuel Marques Jorge
Vogal nacional	João Manuel Gonçalves
Vogal nacional	Dário José Ferreira
Vogal nacional	Elsa Cristina Ferreira
Vogal nacional	Paulo Jorge Nobre Couto
Vogal nacional	Carlos Alberto Ribeiro
Vogal nacional	Rui Miguel Dias Pinheiro
Vogal nacional	Tiago Grilo Silva Freitas
Vogal nacional	José Pedro Matos Luz
Vogal nacional	Alberto Leandro Mota
Vogal nacional	José Paulo Tavares Horta
Vogal nacional	Joaquim Manuel Isidoro Jacob
Vogal nacional	Bruno Teófilo de Azevedo Fernandes
Vogal nacional	Nélson César Teixeira Nogueira
Vogal nacional	Ana Isabel Alves de Sousa Oliveira
Vogal nacional	Sérgio Paulo Miguel Alcobia
Vogal nacional	Joel Filipe Oliveira Pinto Nogueira
Vogal nacional	Jorge Miguel Costa Campaniço
Vogal nacional	Filipe André Pires Valente
Vogal nacional	Cristóvão Manuel Tavares
Vogal nacional	Marcos André Henriques de Freitas
Vogal nacional	Daniel Filipe Azevedo Rego
Vogal nacional	David Manuel Pacheco Garcia
Vogal nacional	João Pedro Fernandes Barros
Vogal nacional	Nelson Filipe Duarte Simão
Vogal nacional	António Cédric da Silva Vasconcelos
Vogal nacional	Hugo Joaquim Mora de Oliveira Martins
Vogal nacional	Luís Cláudio de Eira Loureiro

Vogal nacional	Tiago Manuel de Matos Trindade
Vogal nacional	Carlos Alexandre Cachopo Pinho
Vogal nacional	Alfredo Jorge Fernandes Furtado
Vogal nacional	Pedro Miguel Ferreira Machado
Vogal nacional	Luís de Castro Monteiro da Mota e Costa
Vogal nacional	Fábio Jorge Tirapicos
Vogal nacional	Ricardo José Oliveira Marques Silva
Vogal nacional	Ana Cláudia Fernandes Rodrigues Silva
Vogal nacional	Ricardo Jorge Fernandes Zeferino
Vogal nacional	João Paulo de Almeida Carriço
Vogal nacional	Sérgio Alexandre Morais Braga
Vogal nacional	Vítor Pereira dos Santos
Vogal nacional	Paulo Jorge dos Santos Perpétua
Vogal nacional	Luís Filipe dos Prazeres Maria
Vogal nacional	Paulo Ricardo Silva Pinto
Vogal nacional	Filipe Miguel Campos Canilho
Vogal nacional	Jorge Fernando Neves Duarte
Vogal nacional	Lécio Emanuel Grand-Maison
Vogal nacional	Norberto Fernandes da Silva
Vogal nacional	Bruno Filipe da Silva Ferreira
Vogal nacional	David Fernandes Martins
Vogal nacional	Jorge Alexandre Ramalho Godinho
Vogal nacional	André Filipe Barbosa Lima
Vogal nacional	Paulo Alexandre Alheira Filgueiras
Vogal nacional	Ricardo Luís Lopes Gonçalves
Vogal nacional	Tiago José Quatorze Domingos
Vogal nacional	André Miguel Silva Barata
Vogal nacional	Filipe Alexandre Silva Príncipe Lopes
Vogal nacional	Ricardo António Barbosa Lima
Vogal nacional	Nelson Ricardo Antunes de Sousa
Vogal nacional	Carlos Manuel Jesus Costa
Vogal nacional	Fernanda Paula Camarinho Amaro Vieira de Castro Abreu
Vogal nacional	Vítor Hugo Campos Bárcia
Vogal nacional	Ricardo Aguilar Carvalho
Vogal nacional	Cristina Alexandra Raiada Custódio
Vogal nacional	Rui Miguel Rodrigues Correia
Vogal nacional	Luís Manuel Guerreiro
Vogal nacional	Vítor Miguel Antunes Patrício
Vogal nacional	Luís Filipe da Silva Mateus
Vogal nacional	Tiago Nuno Leitão de Carvalho
Vogal nacional	Tiago Miguel de Sousa Amorim
Vogal nacional	Luís Miguel Marques Tavares
Vogal nacional	Duarte José de Oliveira Teixeira
Vogal nacional	Joaquim Marcos Lopes Pacheco
Vogal nacional	Bruno Miguel Garcia Pimenta
Vogal nacional	José António Vitória Domingos
Vogal nacional	Vítor Miguel Ribeiro Martins
Vogal nacional	Jorge Miguel Tripa Carvalho
Vogal nacional	José Lito Marmelo Freiras
Vogal nacional	Pedro Manuel Batista Figueiredo

Vogal nacional	Joaquim Manuel Oliveira Anastácio
Vogal nacional	João Miguel dos Santos Marques Caldeira Galvão
Vogal nacional	Bruno Miguel Guedes Borges

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Ana Paula Ladeiro Santos Fernandes.
Vice-presidente - Vera Lúcia Patrício da Silva.
Vice-presidente - Fernando Miguel Carvalho Pereira.
Vice-presidente - Gonçalo Parente Monteiro.
Tesoureiro - Rafaela Sofia Sousa Anselmo.

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2019, para o mandato de quatro anos, a publicar em

simultâneo foi deliberado em assembleia geral realizada em 16 de outubro de 2019, efetuar a seguinte substituição:

Vice-presidente - Fernando Miguel Carvalho Pereira substituído por:

Vice-presidente - Pedro Miguel da Silva Canelas.

Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA, com a seguinte incorreção que assim se retifica:

Na página 2801, onde se lê:

«... Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2010 para o mandato de quatro anos...»

Deve ler-se:

«... Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2020 para o mandato de quatro anos...».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ANEFA - Associação Nacional de Empresa Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Empresa
Presidente	Pedro Miguel de Matos Serra Ramos	Forestfin, Florestas e Afins, L. ^{da}

Vice-presidente	Filipe Josué Piteira Roque	Igal, L. ^{da}
Tesoureiro	José Luís André	Gestiverde, L. ^{da}
Vogal	José Miguel Gomes Aires	TerraTeam, L. ^{da}
Vogal	Manuel Luís	Florestas Sustentáveis, L. ^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores do Centro Hospitalar Tâmega e Sousa Entidade Pública Empresarial - CHTS EPE, eleitos em 19 de agosto de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos da comissão de trabalhadores:

Eduardo Alexandre dos Reis Magalhães.
José Manuel Porfírio Teixeira.
Amélia Sofia Meireles da Mota Ribeiro.
Fernanda Maria Ferreira Gaspar.
Filipe Manuel Torres Carvalho.
Maria Alexandra dos Reis Magalhães Laborda.
Eva da Silva Barbosa.
Emília Cândida Nogueira Teixeira Neto.
Susana Gonçalves Rodriguez.
Joaquim José Cerdeira Seixas.
Francisco Manuel Barros Barbosa.

Suplentes da comissão de trabalhadores:

Sandra Cristina Albuquerque Bernardo.
Agostinho Fernando Pinto da Silva.
Luís Filipe Madureira Pereira.

Davide Fernando Teixeira de Carvalho.
Sebastião José da Cunha Torres Correia.
Luís Filipes Ferreira Jesus Silva.
Rui Jorge Sousa Santos Dias.
Álvaro José da Silva Cerqueira.
Maria João Teixeira São Paulo Aguiar.
Ana Sofia Pinheiro Duarte.
Carlos Augusto Teixeira Ricardo.

Efetivos da subcomissão de trabalhadores:

Joaquim José Cerdeira Seixas.
Filipe Manuel Torres Carvalho.
Davide Fernando Teixeira de Carvalho.
Álvaro José da Silva Cerqueira.
Maria João Teixeira São Paulo Aguiar.

Suplentes da subcomissão de trabalhadores:

Ana Sofia Pinheiro Duarte.
Áurea Sofia São Paulo Monteiro.
Carla Alexandra da Costa e Castro Cerqueira.
Mariana José Queirós Pinheiro.
Fátima Olga Pinto Costa.

Registado em 26 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 43 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de novembro de 2020, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

Sede: Quinta da Marquesa 1, Parque Industrial Autoeuropa Edifício Faurecia C.C.I. 10218, 2950-557 Quinta do Anjo.»

Câmara Municipal da Moita - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 5 de fevereiro de 2020, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Moita, a qual não se realizou, pelo que nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Setúbal), ao abrigo do número 3 do artigo

27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Moita.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, conjugado com o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, comunicar com a devida antecedência de 90 dias que, no dia 23 de novembro do corrente ano de 2020, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Moita, sita na Praça do Município 2860-007 Moita.»

Câmara Municipal de Serpa - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Beja), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Serpa.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de novembro de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Serpa.
Morada: Praça da República - 7830-389 Serpa.»