REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série - Número 15 Quinta-feira, 1 de Agosto de 1991

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

PROMOÇÃO DE EMPREGO:

Despachos:

- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa "Martinho Correia & Gonçalves".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "João Deus Mendes Rodrigues Teixeira".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "Sónia de Gouveia".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa "Construtores da Cidade, Ldª".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa "Avelino C. Ribeiro".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro à Empresa "Marlene Pita, Ldª".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "José Paulino de Andrade".

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Autorização de Redução da Duração do Trabalho Semanal.

Portarias de Extensão

- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e Outras e a FEQUIFA - Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e Outros - Alteração Salarial e Outras
- Portaria de Extensão do CCT entre a AID - Assoc. da Imprensa Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras.
- Portaria de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e Outros.
- Aviso para PE do ACT entre a SAAL - Sociedade Abastecedora de Aeronaves, Ldª e Outras e a FESHOT - Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras.

Convenções Colectivas de Trabalho:

- ACT entre a SAAL - Sociedade Abastecedora de Aeronaves, Ldª e Outras e a FESHOT - Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Estatutos:

- Estatutos da ATMARAM - Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira.

Promoção de Emprego

D E S P A C H O S

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "MARTINHO CORREIA & GONÇALVES".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 09/04/91, foi resolvido atribuir à empresa "MARTINHO CORREIA & GONÇALVES, LDA", apoio financeiro para criação de 9 postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91. Todavia, por dificuldades inerentes à colocação e contratação dos trabalhadores não será possível cumprir o prazo acima referido.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 10 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redação:

10 - O montante total do apoio deverá ser levantado até 30 de Setembro de 1991.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Junho de 1991.-O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO Á CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A "JOÃO DEUS MENDES RODRIGUES TEIXEIRA".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 09/04/91, foi resolvido atribuir ao empresário em nome individual "JOÃO DEUS MENDES RODRIGUES TEIXEIRA", apoio financeiro para criação de 6 postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91. Todavia, por dificuldades inerentes à colocação e contratação dos trabalhadores não será possível cumprir o prazo acima referido.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 10 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redação:

10 - O montante total do apoio deverá ser levantado até 30 de Agosto de 1991.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Junho de 1991.-O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO Á CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A "SONIA DE GOUVEIA".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 12/03/91, foi resolvido atribuir à empresária em nome individual "SÓNIA DE GOUVEIA", apoio financeiro para criação do próprio emprego, nos termos da Portaria n.º 9/90, de 31 de Janeiro.

De acordo com o ponto 6.3 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91. Todavia, por dificuldades inerentes à preparação procedimentos administrativos necessários ao pagamento da 2ª prestação do apoio, não será possível cumprir o prazo acima referido.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 6.3 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redação:

10 - O montante total do apoio deverá ser levantado até 30 de Agosto de 1991.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Junho de 1991.-O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO Á CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "CONSTRUTORES DA CIDADE, LDA"

1 - A empresa "CONSTRUTORES DA CIDADE, LDA", contribuinte nº 511037708, com actividade principal no sector da construção e obras públicas (CAE 500090) e com sede ao Beco de Santa Emília, n.º 19-2º Dtº, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 9 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 - O investimento total do projecto é de cerca de 21.900.000$00 (vinte e um milhões e novecentos mil escudos) destinado na sua quase totalidade a capital fixo (18.600.000$00), e traduz-se na aquisição de diverso equipamento e material inerente à actividade de construção civil..

3 - A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 - A empresa não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

5 - Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90, de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, 28 de Dezembro, atribui-se à empresa "CONSTRUTORES DA CIDADE, LDA", através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 8 - se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 12 - se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 15 - se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 - Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 9.300.000$00.

7 - O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março, devendo os trabalhadores a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 - O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 9 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneio.

9 - A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 - Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego;

9.2 - Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 - O apoio deverá ser levantando na totalidade até 30 de Setembro de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 - A empresa compromete-se a:

11.1 - Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 - Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 - Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março;

11.4 - Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 - Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 - Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 - Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das "Folhas de Remunerações", devidamente autênticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991, a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 - Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

11.10 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa "CONSTRUTORES DA CIDADE, LDA", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º437/78, de 28 Dezembro.

13 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Ecónomica.

14 - O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificaçao das claúsulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 28 de Junho de 1991.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "AVELINO C. RIBEIRO".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 02/04/91, foi resolvido atribuir à empresa "AVELINO C. RIBEIRO", apoio financeiro para criação de 9 postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91. Todavia, por dificuldades inerentes à colocação e contratação dos trabalhadores não será possível cumprir o prazo acima referido.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 10 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redação:

10 - O montante total do apoio deverá ser levantado até 30 de Agosto de 1991.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Junho de 1991.-O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA "MARLENE PITA, LDA.".

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 07/05/91, foi resolvido atribuir à empresa "MARLENE PITA, LDA", apoio financeiro para criação de 3 postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade até o dia 28/06/91. Todavia, por dificuldades inerentes à colocação e contratação dos trabalhadores não será possível cumprir o prazo acima referido.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

1 - O ponto 10 do Despacho supracitado, passa a ter a seguinte redação:

10 - O montante total do apoio deverá ser levantado até 30 de Setembro de 1991.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Junho de 1991.-O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A "JOSÉ PAULINO DE ANDRADE".

1 - O empresário em nome individual "JOSÉ PAULINO DE ANDRADE", contribuinte nº 135627290 ,exercendo a actividade de massagista e com estabelecimento à Rua Alferes Veiga Pestana, Lojas 41 e 42, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 1 novo posto de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 - O investimento total do projecto no montante de 3.900.000$00 (três milhões e novecentos mil escudos), destinado na sua totalidade a capital fixo, traduz-se na abertura uma nova sala de massagens e de reabilitação física no Complexo Habitacional Veiga Pestana.

3 - O empresário nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 - O empresário não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

5 - Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90, de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, e 303/90, de 28 e 31 de Dezembro de 1990, respectivamente atribui-se ao empresário em nome individual "JOSÉ PAULINO DE ANDRADE", através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 - se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 10- se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 12 - se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 - Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 1.950.000$00.

7 - O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março, devendo o trabalhador a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 - O apoio é concedido como prémio de emprego pela

criação de 1 posto de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneio.

9 - A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 - Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhador por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego;

9.2 - Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 - O apoio deverá ser levantando na totalidade até 30 de Setembro de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 - A empresa compromete-se a:

11.1 - Manter o posto de trabalho agora criados;

11.2 - Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 - Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março;

11.4 - Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 - Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 - Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 - Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das "Folhas de Remunerações", devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991, a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 - Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

11.10 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa "JOSÉ PAULINO DE ANDRADE", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º437/78, de 28 Dezembro.

13 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Ecónomica.

14 - O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das claúsulas do presente despacho

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 28 de Junho de 1991.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentação do Trabalho

D E S P A C H O S

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTONOMA DA MADEIRA - AUTORIZAÇÃO DE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL.

O Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, com sede na Rua das Fontes, n.º 25, Funchal, e com actividade de associação sindical. encontra-se abrangido, quanto as relações laborais estabelecidas com o seu pessoal de escritório, pelo C.C.T. para os trabalhadores de escritório e caixeiros,publicado no Jornal Oficial n°12, III Série de 16 de Julho de 1988.

De acordo com a respectiva cláusula 24.ª, o período normal de trabalho semanal é de 39 horas.

A Direcção do Sindicato vem requerer a redução daquele período normal de trabalho semanal para 35 horas.

Fundamenta a sua pretensão nos seguintes termos:

1.º - Prática continuada do horário de trabalho semanal de 35 horas desde há muitos anos;

2.º - O horário requerido se revelar suficiente para o atendimento dos associados;

3.º - Não se justificar a prática de um horário de trabalho semanal de 39 horas, em função do volume de tarefas a desempenhar pelo pessoal em causa.

Assim e considerando que da redução pretendida não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição da retribuição auferida e não havendo perturbação no regular desenvolvimento da respectiva actividade, autorizo ao abrigo do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, a alterar os limites de duração semanal de trabalho vigente para 35 horas semanais, distribuídas de Segunda a Sexta-feira, relativamente aos seus trabalhadores.

Secretaria Regional da Administração Pública, no Funchal, aos 2 de Julho de 1991.-O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS INDUSTRIAIS DE PRODUTOS QUÍMICOS E OUTRAS E A FEQUIFA - FEDER. DOS SIND. DA QUÍMICA, FARMACÊUTICA, PETRÓLEO E GÁS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14, de16 de Julho de 1991, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do ar.tº 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte.

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e Outras e a FEQUIFA - Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 20, de 29/5/91, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

ARTIGO 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 1991.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de quatro.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos trinta de Julho de 1991. - O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques, O Secretário Regional da Economia, Francisco de Paula de Sá Perry Vidal.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AID - ASSOC. DA IMPRENSA DIÁRIA E A FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DAS IND. DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14, de 16 de Julho de 1991, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e do Turismo, Cultura e Emigração, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do ar.tº 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte.

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a AID - Assoc. da Imprensa Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 20, de 29/5/91, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Julho de 1990.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de cinco.

Secretarias Regionais da Administração Pública e do Turismo, Cultura e Emigração, aos trinta de Julho de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques. O Secretário Regional do Turismo, Cultura e Emigração, João Carlos Nunes Abreu.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES E OUTROS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SEGUROS DO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS E OUTROS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14, de16 de Julho de 1991, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações e entidades outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do artº 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte.

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 20, de 29/5/91, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 14, de 16/7/91, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira :

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

c) A todos os trabalhadores ao serviço do Instituto de Seguros de Portugal, das profissões e categorias previstas, não filiados nos sindicatos outorgantes.

ARTIGO 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1991.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos trinta de Julho de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques, O Secretário Regional da Economia, Francisco de Paula de Sá Perry Vidal.

AVISO PARA PE DO ACT ENTRE A SAAL - SOCIEDADE ABASTECEDORA DE AERONAVES, LDA E OUTRAS E A FESHOT - FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT, mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores das profissões e categorias previstas não filiados nas associações Sindicais outorgantes, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, filiados ou não nos Sindicatos outorgantes, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos trinta de Julho de 1991.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT ENTRE A SAAL - SOCIEDADE ABASTECEDORA DE AERONAVES, LDA, E OUTRAS E A FESHOT - FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação do presente acordo define-se por todo o território nacional, onde quer que as empresas tenham ou venham a ter estabelecimentos implantados.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 - Este acordo colectivo de trabalho vigorará pelo prazo de 24 meses a partir de 1 de Janeiro de 1991, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses.

2 - A denúncia pode ser feita decorridos 20 ou 10 meses, respectivamente, sobre a data referida no número anterior, conforme se trate de revisão global ou de revisão salarial.

3 - A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada proposta de revisão.

4 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 - As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 - As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 - As negociações durarão 20 dias com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

8 - Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 - Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

Cláusula 4.ª

Condições de admissão - Princípio geral

1 - Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo, são condições gerais mínimas de admissão:

a) Idade mínima de 16 anos;
b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

2 - Em admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na função respectiva na qualidade de contratado a prazo.

3 - As condições específicas e preferênciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

Cláusula 5.ª

Período de experiência

1 - Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 - Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 30 dias de trabalho efectivamente prestado, porém, para as categorias a partir do nível XII, podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda 60 dias.

4 - Para a contagem do período de experiência de 30 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 30 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

5 - Nos contratos a prazo, presume-se a inexistência do período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os limites referidos no n.º 3.

Cláusula 6.ª

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de carteira profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de um daqueles títulos.

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho

1 - Até ao termo do período experimental têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 - Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições de admissão, período de experiência, função, local de trabalho, categoria profissional horário e retribuição.

3 - O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4 - À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, as disposições referida nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

Cláusula 8.ª

Contratos a termo

1 - É permitida a celebração de contratos de trabalho com termo certo, igual ou superior a seis meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim iludir as disposições dos contratos sem prazo.

2 - Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

a) Substituição de trabalhadores em gozo de férias ou na situação de baixa;
b) Substituição de trabalhadores na situação de impedimento prolongado;
c) Preenchimento de postos de trabalho em estabelecimentos de funcionamento anual intermitente;
d) Execução de trabalhos e tarefas determinadas, com natureza transitória e sem continuidade;
e) Preenchimento de postos de trabalho determinados pela sazonalidade.

3 - Só poderão ser fixados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

5 - O contrato de trabalho a termo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 - Os trabalhadores com contrato a prazo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente acordo.

Cláusula 9.ª

Como se celebram os contratos a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e retribuição do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início, prazo e justificação do contrato a termo.

2 - Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 8.ª deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível do serviço ou da obra a que a prestação do trabalho se destina.

3 - Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-o celebrado pelo prazo de seis meses.

4 - A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5 - A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quanto tenha por fim ilidir as disposições dos contratos sem prazo.

Cláusula 10.ª

Aprendizagem - Conceito, duração e regulamentação

1 - Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado, os conhecimentos técnicos teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 - Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 18.ª

3 - As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

Cláusula 11ª

Estágio e tirocínio - Conceito, duração e regulamentação

1 - Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem, quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 - As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são as estabelecidas na parte III do anexo III.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cáusula 12.ª

Organização do quadro de pessoal

1 - A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias .

2 - A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas .

Cláusula 13.ª

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 - Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos dois com capacidade de trabalho reduzida.

2 - Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

3 - A admissão de pessoal nas condições do n.º 1 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou a comissão de trabalhadores.

Cláusula 14.ª

Promoção e acesso - Conceito

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior à sua ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 15.ª

Acesso-Normas gerais e específicas

1 - As vagas que os ocorrem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicáveis, não obstante a vaga;
b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou três quartos do período do estágio ou tirocínio;
c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos deste acordo.

2 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor classificação (técnico-profissional), competência, maior antiguidade e maior idade.

3 - As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

Clausula 16.ª

Densidades das categorias

As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

Cláusula 17. ª

Densidades de aprendizes e estagiários nas profissões holeleiras

Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário por cada três profissionais .

Cláusula 18.ª

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

As empresas que nos termos deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeados encarregados

pela aprendizagem ou estágio, um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

Cláusula 19.ª

Trabalhadores estrangeiros

1 - A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 097/77, de 17 de Março.

2 - Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 20.ª

Mapas de pessoal

1 - As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos constantes da lei (Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro).

2 - O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nele referidas.

3 - Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
b) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado, e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipulam o presente contrato e a lei;
d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa, entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos ou comissão coordenadora de CT;
f) Consultar os serviços de colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou CT, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa.

Cláusula 22.ª

Formação profissional

1 - A frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional durante o período normal de trabalho é obrigatória para todos os trabalhadores designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias do trabalhador, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

2 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de 90 horas anuais.

3 - Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de Maio a Setembro.

4 - A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 20 dias.

5 - A utilização da faculdade referida no n.º 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores devem:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal os clientes e os colegas de trabalho;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

l) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;

m) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento e regras profissionais onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de ouvido o sindicato;

n) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

2) O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 24.ª

Garantias dos trabalhadores

1) - É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modifição resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;

d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente, doença ou idade, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo, nestes casos, a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;

e) Transferir o trabalhador para outra zona de actividade, salvo acordo das partes, e ainda de posto de trabalho ou de local de trabalho, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do lock-out.

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a esta haja lugar.

Cláusula 25.ª

Cobrança de quotização sindical

1 - Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto do salário, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 - Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 - Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustados, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 26.ª

Proibição de acordos entre entidades patronais

1- São proibidos acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que nelas tenham prestado serviço.

2 - O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Cláusula 27.ª

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis pelo presente acordo.

Cláusula 28.ª

Poder disciplinar

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

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 29.ª

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 - O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 - O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias.

Cláusula 30.ª

Tramitação do processo disciplinar

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

- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a sua residência.

3 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que, obrigatoriamente, lhe é fixado na nota de culpa, o qual nunca poderá ser inferior a cinco dias úteis.

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

5 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra a comissão de trabalhadores.

6 - Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 31.ª

Outras regras processoais

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

2 - É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer que não revistam natureza manifestamente dilatória, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 - O trabalhador, quando for ouvido, e sê-lo-á sempre que o requerer, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

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

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

Clausula 32.ª

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 - A preterição ou o preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determinam a nulidade do processo disciplinar, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

2 - A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinão a nulidade das sanções.

Cláusula 33.ª

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 - Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º2 da cláusula 150.ª e se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 - A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada ao trabalhador por escrito, sob pena de este não ser obrigado a respeitá-la.

Cláusula 34.ª

Sanções disciplinares

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

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

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

3 - As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição correspondente a cinco dias.

4 - A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 60.

5 - Não é permitido aplicar a mesma infracção penas mistas.

Cláusula 35.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 49.ª;
d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 36.ª

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 37.ª

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais de direito.

Cláusula 38.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 39.ª

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 - A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra o arguido.

2 - A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 - Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 40.ª

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende -se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPITULO VI

Prestação de trabalho

Clausula 41.ª

Horário de trabalho

1 - O período diário e semanal de trabalho e:

a) Para os profissionais administrativos e telefonistas, sete horas diárias e trinta e cinco semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores quarenta horas semanais e oito horas diárias em cinco dias de trabalho.

2 - Quando seja praticado trabalho por turnos, o período diário de trabalho será de sete horas diárias em seis dias de trabalho e dois de descanso progressivo e obrigatoriamente coincidentes de seis em seis semanas com um domingo. Fora deste caso aplicam-se os horários previsto no número anterior

Cláusula 42.ª

Regimes de horário de trabalho

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

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

2 - Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspecção-Geral do Trabalho.

3 - Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram

previamente fixadas nos mapas de horário de trabalho submetidos à aprovação da Inspecção-Geral do Trabalho havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 - Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 - Entende-se por horário de turnos rotativos 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 43.ª

Intervalos no horário de trabalho

1 - O período de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a três.

2 - O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentarão a duração deste.

3 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

4 - Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a quatro horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos na alínea a) do n.º1 da cláusula 41.º, haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, podendo, por acordo do trabalhador o intervalo ser de trinta minutos.

Cláusula 44.ª

Horas especiais

1 - O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2 - Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3 - Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

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

5 - Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, desde que este não inviabilize o funcionamento da secção, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 45.º

Proibição de alteração dos horários de trabalho

1 - A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponha.

2 - A alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção devidamente fundamentada, o imponha, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador.

3 - A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4 - Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trahalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal.

5 - O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa coml a antecedência mínima de 15 dias relativamente á comunicação oficial.

6 - Nas secções afectadas pela alteração de horários dos clientes e por novos clientes é permitido acertar duas vezes por ano o horário de trabalho, que coincidirá com o horário IATA (Março e Outubro); nos acertos as empresas terão de assegurar ao trabalhador:

a) Transportes, no caso em que não haja transporte público;
b)Que o mesmo manterá os mesmos dias de folga semanais;
c) A manutenção do mesmo tipo de horários de trabalho, ou seja, o trabalhador que tenha horário fixo não pode passar a horário por turno nem o que estiver com horário de turno pode passar a fixo.

Cláusula 46.ª

Horário parcial

1 - Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, apoio ou especiais.

2 - A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 - Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do n.º2, desde que o solicitem

expressamente e a entidade patronal considero que da dispensa não advira qualquer prejuízo.

Cláusula 47.ª

Trabalho por turnos

1 - Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos expressamente, por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 - A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 - Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do n.º 2, desde que o solicitem expressamente e a entidade patronal considere que da dispensa não o advirá qualqluer prejuízo.

Cláusula 48.ª

Isenção de horário de trabalho

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

2 - Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, o que acolherá o parecer do respectivo sindicato.

3 - O trabalhador isento terá direito a um prémio de 25%, calculado sobre a remuneração mensal.

Cláusula 49.ª

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 - O trabalhor deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permita fácil verificação.

5 - Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e sessenta horas suplementares e não mais de duas horas diárias.

6 - Este limite pode ser ultrapassado ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados, devendo as entidades patronais, neste caso, comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho.

7 - À entidade patronal que não cumprir as disposições referidas no n.º 4 cabe o ónus de provar, em juizo ou fora dele, que os períodos de prestação de trabalho suplementar são outros ou diferentes dos invocados ou reclamados pela outra parte.

Cláusula 51.ª

Trabalho nocturno

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2 - O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50%no período das 0 horas às 7 horas e 25% das 20 horas às 24 horas; porém, quando no cumprimento do horário de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado entre as 0 horas e as 7 horas, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.
3 - Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal),acumular-se-à o respectivo acréscimo.
4 - Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.
5 - Nos casos de horários fixos em que, diariamente, quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.
6 - As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.ª.

Cláusula 52.ª

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 - Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo de entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.
2 - As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.
3 - Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros .

Cláusula 53.ª

Mapas de horário de trabalho

1 - Os mapas de horário de trabalho serão remetidos à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.
2 - Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com as disposções aplicáveis, podendo abranger o conjunto pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, terão as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e

localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação da data de entrada na Inspecção -Geral do Trabalho.

3 - Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de facil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

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

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

6 - As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda a necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registados no livro de alterações.

Cláusula 54.ª

Local de trabalho - Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que esta adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 55.ª

Deslocação

1 - Mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este ser deslocado para local de trabalho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado.

2 - A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

a) Deslocação acidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a um dia;

b) Deslocação temporária, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a 90 dias.

3 - Em qualquer caso, o trabalhador deslocado continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantem o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

4 - Quando a deslocação envolva mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará eventuais agravamentos de despesas sofridos pelo trabalhador, nomeadamente com transportes e habitação.

5 - O trabalhador que seja deslocado terá direito a uma compensação a ajustar caso a caso entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto os n.ºs 3 e 4.

6 - Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector.

Cláusula 56.ª

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

a) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e de desgaste da viatura, nos valores por quilómetros estabelecidos para a Administração Pública;

b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação.

Clausula 57.ª

Polivalência de funções

1 - Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes a sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 - Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 - O trabalhador que dê o seu acordo a prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de quatro meses (120 dias), o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso das partes.

4 - O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 88.ª, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

5 - Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector, relativamente ás que se situarem no âmbito do referido anúncio, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

Cláusula 58.ª

Complemento de funções dos motoristas

1 - Os motoristas em exercício nas empresas CATERAIR Portugal Mourão da Costa Campos e Air Atlantis Catering que dêem às mesmas o seu acordo por escrito acumularão com a sua definição de funções constantes do texto do ACT as seguintes tarefas: colaboram na carga e descarga dos veículos que conduzem, a qual colocam nos aviões, cantinas e outros clientes, e, nas instalações da empresa, transporta o material sujo para a copa; pode executar tarefas no carrocel (ou tapete de sala), bem como o transporte de material limpo desta para as respectivas secções.

2 - Os motoristas referidos no número anterior desta cláusula serão remunerados e enquadrados no nível XI da tabela salarial que vigorar em cada momento.

3 - Porém, os motoristas da Sociedade Abastecedora de Aeronaves (SAAL) manterão o desempenho das funções e forma de remuneração que vinha sendo praticada até a presente data, sem prejuízo de poderem vir a aderir ao esquema referido no n.ºs 1 e 2, caso assim o venham a decidir.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 59.ª

Descanso semanal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 - Para todos os trabalhadores administrativos o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 - Para os telefonistas, electricistas, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil e fogueiros, o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

4 - Para os demais trabalhadores dois dias de descanso semanal, e este será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 - A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal e registo de alterações de horário de trabalho.

Clausula 60.ª

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido):

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;
RH= remuneração horária;
N=número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 - Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de três dias poderá ser alargado.

4 - Se por razões ponderosas e inamovíveis, não puder gozar os seus dias de descanso de substituição, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago também como extraordinário.

5 - Mesmo ocorrendo os motivos previstos no n.º 2 da cláusula 49.ª, nenhum trabalhador poderá prestar em cada mês mais de três dias de trabalho em dias de descanso semanal.

Cláusula 61.ª

Feriados

1 - O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital de distrito).

3 - No dia 1.º de Maio as empresas são obrigadas a dispensar pelo menos 50% dos trabalhadores.

4 - As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro, dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

Clausula 62.ª

Funcionamento nos feriados

1 - As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se são dispensados ou não de prestar trabalho.

2 - No caso de dispensa de trabalhadores, esta será feita de forma rotativa, de modo a abranger todos os trabalhadores .

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 63.ª

Princípios gerais

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

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 - Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

4 - Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro, se a entidade patronal não lhas conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozá-las-á no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias vencidas em 1 de Janeiro; terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6 - O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 64.ª

Duração das férias

1 - O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 30 dias, ou 22 dias úteis.

2 - Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a um ano, ainda que contratados a prazo certo, tem direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 65.ª

Escolha da época de férias

1 - A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete a entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 - O início das férias será sempre após o descanso semanal e ou feriado.

3 - A entidade patronal deve elaborar sempre, até 31 de Janeiro de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 66.ª

Alteração do período de férias

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

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 67.ª

Retribuição das férias

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior a que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 - Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 51.ª sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 68.ª

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias .

2 - No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 - A redução do período de férias, nos termos do n.º 2 da cláusula 81.ª, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 69.ª

Momento de pagamento

1 - As remunerações das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 - Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

Cláusula 70.ª

Doença no período de férias

1 - Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar em gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida das administrações regionais de saúde a alta respectiva.

2 - Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 - Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 - A prova das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 - A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, nas férias

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 73.ª

Violação do direito a férias

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte ou, não sendo possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 74.ª

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

2 - As ausências por período inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a horas.

3 - Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, que não excedam por mês noventa minutos, as quais não serão consideradas .

Cláusula 75.ª

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas .

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intervalados;
b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 134.ª;
d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a três anos;
g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 - As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador em cada cinco e não mais de um nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 76.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do conjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, 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 - Nos termos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de oito dias após a data do funeral.

Clausula 77.ª

Participação e justificação de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas a entidade patronal logo que possível.

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

4 - A entidade patronal pode, no prazo de 10 dias em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 78.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 75.ª, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 79.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.ª, as faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas de um ou de meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias e os meios dias de descanso ou feriados não trabalhados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 80.ª

Desconto das faltas

1 - O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = RD$$

sendo:

RM - remuneração mensal;
RD - remuneração diária.

2 - No caso de o tempo a descontar ser inferior a um dia, a fórmula a aplicar será a seguinte:

$$\frac{RD}{8} \times NH$$

sendo:

RD - remuneração diária;
NH - número de horas descontadas.

Cláusula 81.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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 82.ª

Momento e forma de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 83.ª

Licença sem retribuição

1 - A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 - Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 84.ª

Impedimento prolongado

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

2 - Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste acordo.

3 - Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

4 - Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se á entidade patronal no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte aquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracçao disciplinar, nos termos do presente acordo.

5 - No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza dos 15 dias referidos no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a reocupação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 85.ª

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 86.ª

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de diminuição por facto imputável a entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e a retribuição .

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

SECÇAO I

Princípios gerais

Cláusula 87.ª

Conceito

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

2 - A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variáveis e periódicas, feitas directa ou indirectamente.

Cláusula 88.ª

Critérios da fixação da remuneração

1 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

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

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

4 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectiva

funções, receberá o vencimento correspondente á categoria do trabalhador substituído.

5 - Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

6 - Aos trabalhadores a quem sejam cometidas funções de monitor, ou encarregado de aprendizagem de monitor, ou encarregado de aprendizagem ou estágio, será pago um suplemento de 10% sobre a remuneração mensal enquanto no desempenho das referidas funções.

7 - As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas aquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível de remuneração respectivo.

Cláusula 89.ª

Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente contrato, o valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

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

sendo:

RH - remuneração horária normal;
RM - remuneração base mensal (remuneração pecuniária mais alimentação);
N - período normal de trabalho semanal.

Cláusula 90.ª

Abono para falhas

1 - Os controladores-caixas, os caixas e os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 1900$ enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 91.ª

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores têm direito a uma retribuição complementar á tabela do ACT, nos seguintes termos:

a) Trabalhadores com 5 e menos de 10 anos de antiguidade, 5%;
b) Trabalhadores com 10 e menos de 15 anos de antiguidade, 7%;
c) Trabalhadores com 15 ou mais anos de antiguidade, 9%.

2 - A retribuição complementar prevista no número anterior é também devida nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 92.ª

Lugar e tempo de cumprimento

1 - Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

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

Cláusula 93.ª

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social e período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 94.ª

Subsídio de Natal

1 - Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 95.ª

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta ou determinante dessa ocorrência.

Cláusula 96.ª

Objectos perdidos

1 - Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos ou valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 - Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior tem direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

3 - Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 97.ª

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

Cláusula 98.ª

Garantia de aumento mínimo

1 - Todos os trabalhadores remunerados acima da tabela salarial têm direito a um aumento salarial mínimo nos seguintes termos:

a) Para os trabalhadores enquadrados entre os níveis I a X, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (escudos) acordado para o nível I;
b) Para os trabalhadores enquadrados a partir do nivel XI, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (escudos) acordado para o nivel X.

2 - A garantia de aumento mínimo referido no número anterior só é devida se da tabela acordada não resultar qualquer aumento ou resultar um aumento inferior ao aumento mínimo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 99.ª

Licença por maternidade

1 - As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 - Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o periodo de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 - A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

4 - Em caso de internamento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida, a pedido da mãe, até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

5 - A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo das férias com licença de parto.

6 - Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir neste período como se estivesse efectivamente ao serviço.

Cláusula 100.ª

Licença em casos especiais

1 - Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto terá a duração mínima de 10 e máxima de 30 dias.

2 - Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período e reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

3 - Se a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito de dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual aquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

4 - Os trabalhadores que pretendam efectuar uma adopção tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança, desde que o adoptado tenha menos de 3 anos após a declaração para o efeito de adopção, feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto.

Cláusula 101.ª

Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos durante o período de gravidez, sem perda de retribuição .

Cláusula 102.ª

Trabalhos proibidos ou condicionados

1 - São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou para a função genética da mulher.

2 - É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez e até três meses após o

parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, ser submetidas a trabalho nocturno ou extraordinário, e ainda a manipulação de produtos perigosos ou nocivos.

3 - No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características referidas no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

Cláusula 103.ª

Assistência aos filhos

1 - Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados menores ou deficientes a cargo têm direito a:

a) Reduzir o trabalho diário de uma hora, seguida ou interpolada, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar assistência até um ano após o parto;

b) Ser dispensados, a seu pedido, até um dia por mês para tratar de assuntos relacionados com o filho deficiente;

c) Ser-lhes fixado um horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário, até a idade de 11 anos;

d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou mais períodos de três meses, para prestar assistência no decurso dos primeiros 24 meses de vida da criança.

2 - Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou pela mãe, mas não serão cumuláveis, podendo a entidade patronal exigir prova deste facto.

Cláusula 104.ª

Regime das ausências ao trabalho

1 - As ausências ao trabalho previstas nestas cláusulas, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas nas cláusulas 99.ª e 100.ª quando haja lugar a prestações da segurança social.

3 - A licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 103.ª determina a perda de retribuição.

Cláusula 105.ª

Condições específicas da mulher

São direitos específicos da mulher, aquando dos ciclos fisiológicos, ser dispensada nos seguintes termos:

a) Um dia em cada mês, com direito à retribuição ou,

b) Dois dias em cada mês, com perda de retribuição.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 106.ª

Trabalhadores menores

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

2 - Os trabalhadores menores de 18 anos de idade gozarão, sempre que possível, férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 - O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 7 e as 23 horas.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 107.ª

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 - Considera-se, para efeitos deste acordo, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso oficial.

2 - Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

3 - Se o curso for de interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter a passagem a horário diferenciado ou a trabalho parcial, desde que essa alteração seja compatível com o normal funcionamento do serviço.

4 - O trabalhador disporá, sem perda de remuneração, em cada ano escolar, e para além dos dias para prestação de provas, até cinco dias por ano, consecutivo ou não, para a preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

5 - Os trabalhadores-estudantes, quando o desejarem, gozarão férias, sempre que possível, em simultâneo com as férias escolares.

6 - Para além dos direitos consignados neste acordo, os trabalhadores-estudantes beneficiam dos conferidos na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO X

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social e complemento do subsídio de doença

Cláusula 108.ª

Contribuições

1 - Em matéria de segurança social e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 - As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

Cláusula 109.ª

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral de segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representante eleito pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

Cláusula 110.ª

Complemento de subsídio de doença

1 - Os trabalhadores que se encontrem doentes, e sem prejuízo de regimes mais favoráveis já praticados, têm direito a um complemento de remuneração que, acrescido ao subsídio pago pela seguranca social, perfaça a sua retribuição líquida mensal.

2 - O complemento previsto no número anterior será pago pelo período de 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, que para o efeito terá de cumprir as seguintes condições:

a) Existência de internamento hospitalar, quer por doença quer por acidente;
b) Quando existam doenças infecto-contagiosas.

SECÇÃO II

Higiene e segurança no trabalho e saúde

Cláusula 111.ª

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 112.ª

Comissões de higiene e segurança do trabalho

Ofuncionamento e composição das comissões de higiene e segurança é o previsto no regulamento (anexo VI.)

SECÇÃO III

Medicina do trabalho

Cláusula 113.ª

Serviços de medicina do trabalho

1 - As empresas com mais de 100 trabalhadores assegurarão o funcionamento de serviços de medicina do trabalho nos termos da legislação em vigor.

2 - O funcionamento dos serviços é o previsto no seu regulamento (anexo VI).

Cláusula 114.ª

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 115.ª

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 116.ª

Lavabos

1 - É obrigatória a existência, em locais apropriados, de lavabos em número suficiente.

2 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 - Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem isolamento satisfatório.

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

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

4 - Têm direito a ceia completa os trabalhador que prestem serviço para além da 1 hora.

Cláusula 127.ª

Condições básicas de alimentação

As refeições serão constituidas, atendendo a preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce, ou queijo e ou fiambre;
b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce.

Cláusula 128.ª

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie da dieta ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 131.ª

Cláusula 129.ª

Requisitos da preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 - A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 - Assim:

a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro.

3 - Semanalmente será elaborada e afixada em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 - A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
b) Nao repetir a constituição dos pratos.

5 - A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 - Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 130.ª

Tempo destinado às refeições

1 - As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados a refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

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

3 - Quando os períodos destinados as refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 - Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas .

5 - O pequeno-almoço terá de ser tomado até as 9 horas e 30 minutos.

Cláusula 131.ª

Valor pecuniário da alimentação

1 - Para todos efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 - O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor Convencional
A	Completa/mês.....	2 500$00
B	Refeições avulças	
	Pequeno almoço	100$00
	Ceia simples	230$00
	Almoço, jantar e ceia completa..	600$00

3 - Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente acordo, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

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

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

4 - Têm direito a ceia completa os trabalhador que prestem serviço para além da 1 hora.

Cláusula 127.ª

Condições básicas de alimentação

As refeições serão constituidas, atendendo a preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce, ou queijo e ou fiambre;
b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce.

Cláusula 128.ª

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie da dieta ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 131.ª

Cláusula 129.ª

Requisitos da preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 - A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 - Assim:

a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro.

3 - Semanalmente será elaborada e afixada em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 - A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
b) Nao repetir a constituição dos pratos.

5 - A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 - Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 130.ª

Tempo destinado às refeições

1 - As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados a refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

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

3 - Quando os períodos destinados as refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 - Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas .

5 - O pequeno-almoço terá de ser tomado até as 9 horas e 30 minutos.

Cláusula 131.ª

Valor pecuniário da alimentação

1 - Para todos efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 - O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor Convencional
A	Completa/mês.....	2 500$00
	Refeições avulças	
	Pequeno almoço	100$00
B	Ceia simples	230$00
	Almoço, jantar e ceia completa..	600$00

3 - Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente acordo, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

Cláusula 132.ª

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 - Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 (tabela A) da cláusula anterior.

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

Cláusula 133.ª

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior, quando aos trabalhadores não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 131.ª ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

CAPÍTULO XI

Da actividade sindical

Cláusula 134.ª

Direito à actividade sindical

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

2 - A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 - É proibido às entidades e organizações patronais promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

Cláusula 135.ª

Dirigentes sindicais

1 - Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou orgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunidada à entidade patronal respectiva.

2 - Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunidada pela associação sindical.

Cláusula 136.ª

Tarefas sindicais

1 - Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 135.ª e 138.ª e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 75.ª, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 - A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 - As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores da empresa.

Cláusula 137.ª

Identificação dos delegados

1 - As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 138.ª

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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

Cláusula 139.ª

Cedência de instalações

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 140.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou

informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 141.ª

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores, ou dos seus delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 142.ª

Reuniões durante o horário normal

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

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 143.ª

Atribuições

Aos delegados sindicais ou a comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

Cláusula 144.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 - A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 - Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a afixados nas empresas.

3 - Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 - As horas dispendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 138.ª

5 - Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões, desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 145.ª

Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores

1 - O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e suas comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 - Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, a suspensão do despedimento será sempre decretada por meio de acção judicial, se contra ela se tiver pronunciado a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 - No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 - A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, a respectiva comissão de trabalhadores e ao sindicato em que esteja inscrito.

5 - Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 - O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais

CAPÍTULO XII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 146.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

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

a) Mútuo acordo;
b) Caducidade;
c) Denuncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 147.ª

Cessação por mútuo acordo

1 - Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 - O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 - São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos ja adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 148.ª

Caducidade

1 - A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de direito, designadamente:

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

2 - A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 - A entidade patronal poderá solicitar a reforma ao trabalhador, desde que este tenha atingido a idade de reforma e tenha pelo menos 25 anos de descontos para a segurança social; em contrapartida, receberá uma compensação de meio mês de salário por cada ano de serviço, no mínimo de 10 e no máximo de 15 meses da sua retribuição mensal.

Cláusula 149.ª

Rescisão com justa causa

1 - Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 - Constitui justa causa todo o facto ou circunstância imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 - Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

4 - A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 150.ª

Justa causa de despedimento

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos orgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 151.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanções abusivas;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador e ofensa à sua honra ou dignidade;
g) Transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos neste contrato;
h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 152.ª

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

Cláusula 153.ª

Suspensão do despedimento

Sendo dado provimento ao pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 154.ª

Efeitos de nulidade de rescisão

1 - Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por qualquer dos fundamentos referidos na cláusula 32.ª, a relação de trabalho manter-se -á para todos os efeitos.

2 - Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as prestações ou o valor que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 155.ª

Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 156.ª

Proibição de rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

1 - É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso, para forçar mútuos acordos.

2 - Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso e a correspondente compensação, nao pode a denúncia ser convolada para mútuo acordo, pelo que será nula, com as consequências legais constantes da cláusula 154.ª.

Cláusula 157.ª

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 - Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável a entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade, por forma inequívoca.

2 - Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão invocando justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 155.ª excepto no caso da alínea a) da cláusula 151.ª

Cláusula 158.ª

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 - Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 - O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

Cláusula 159.ª

Traspasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais por motivo grave e devidamente justificado.

2 - Em particular nos estabelecimentos geridos em regime de concessão, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

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

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;
b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

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

5 - Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 155.ª, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 - Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 160.ª

Multas

1 - Sem prejuízo de sanções mais graves ou outras especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500$ a 3000$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 - Quando a infração respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000$ a 150 000$.

3 - As infracções aos preceitos relativos à retribuição serão punidos com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 - Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 - Sem prejuízo de aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção ou falsificação será a mesma punida com multa de 15 000$ a 150 000$ e a tentativa com multa de 3000$ a 30 000$.

6 - No caso de reincidência, as multas serão elevadas para o dobro.

7 - O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 161.ª

Atribuição de categorias profissionais

1 - Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo II, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

2 - No caso de necessidade de admissão de um trabalhador para uma categoria diferente das previstas neste ACT, esta será acordada entre a empresa e o sindicato .

Cláusula 162.ª

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as anteriormente negociadas que vinculam as partes contratantes.

Cláusula 163.ª

Manutenção das regalias adquiridas e favorabilidade global

1 - 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 estejam atribuídas e não estejam nesta expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global do presente contrato.

2 - Considerar-se-ão expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que a presente convenção .

Cláusula 164.ª

Comissão paritária

1 - Será constituída uma comissão paritária, composta por igual número de elementos nomeados, por um lado, pelas partes patronais e, por outro, pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal (FESHOT).

2 - Cada empresa indicará um elemento.

3 - No prazo máximo de 20 dias após a publicação da presente convenção, as empresas comunicarão por escrito a FESHOT a identificação dos seus representantes, credenciados nos termos do número anterior.

4 - A FESHOT indicará, seguidamente, no prazo máximo de 15 dias, as empresas subscritoras a identificação dos seus representantes, atento o disposto no n.º 1.

5 - À comissão paritária compete, em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

6 - A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

7 - A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

8 - As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes se tomadas por unanimidade.

9 - As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

10 - A comissão elaborará, na sua primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 165.ª

Disposição transitória sobre horários de trabalho

Os trabalhadores que trabalham nas empresas abastecedoras

de aeronaves e que venham praticando o horário de trabalho previsto no n.º 3 da cláusula 41.ª do ACT revogado mantêm aquele horário até à sua prescrição, quer por acordo com os trabalhadores, quer por caducidade do contrato de trabalho.

Cláusula 166.ª

Cantinas

Aos trabalhadores admitidos especificamente para prestar trabalho nas cantinas e ou refeitórios, na empresa Caterair de Portugal, será aplicada a tabela salarial constante do anexo VII.

ANEXO I

Remuneracões mínimas pecuniárias de base mensal

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991

Níveis	Remunerações
XIX	317 400$00
XVIII	270 000$00
XVII	222 300$00
XVI	174 600$00
XV	127 200$00
XIV	122 800$00
XIII	103 900$00
XII	96 000$00
XI	90 200$00
X	87 400$00
IX	(a) 79 500$00
VIII	(a) 70 000$00
VII	(a) 63 300$00
VI	57 600$00
V	51 600$00
IV	50 500$00
III	49 000$00
II	45 800$00
I	40 000$00

(a) A remuneração dos preparadores/ embaladores, chefes de sala, empregados de rouparia/lavandaria e coustureira terão um acréscimo de 1300$ acima do valor fixado para o nível de enquadramento.

ANEXO II

Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral.
XVIII	Subdirector-geral.
XVII	Director financeiro. Director de pessoal. Director de produção. Director de serviço.
XVI	Subdirector de serviços.
XV	Assistente de Direcção.
XIV	Chefe de cozinha. Chefe de departamento, divisão ou serviços. Chefe de pastelaria. Chefe de pessoal.
XIII	Assistente de operações(excepto para Costa Campos). Chefe de compras/ecónomo. Chefe de manutenção. Chefe de secção. Encarregado de armazém. Subchefe de cozinha Supervisor/coordenador de operações
XII	Chefe de equipa de electricistas. Cozinheiro de 1.ª. Escriturário principal. Pasteleiro de 1.ª. Tesoureiro. Técnico manutenção e assistência
XI	Escriturário de 1.ª Operador de computador Secretário de direcção Preparador/confeccionador de frios (a).
X	Bate-chapas. Canalizador. Carpinteiro. Electricista oficial. Mecânico. Pedreiro. Pintor. Serralheiro civil.
IX	Telefonista. Chefe de cafetaria. Chefe de copa. Chefe de sala. Cortador. Cozinheiro de 2.ª Despenseiro. Encarregado de refeitório/pessoal. Escriturário de 2.ª Fogueiro de 1.ª Governante de rouparia/lavandaria. Motorista Pasteleiro de 2.ª Auxiliar de enfermagem.
VIII	Cafeteiro Copeiro mais de dois anos de funções. Cozinheiro de 3.ª Empregado de armazém. Empregado de refeitório. Encarregado de limpezas. Encarregado de vigilantes. Escriturário de 3.ª Fogueiro de 2.ª Lubrificador. Operário polivalente Pasteleiro de 3.ª Preparador/embalador. Pré-oficial electricista.

Níveis	Categorias
VII	Copeiro até dois anos de funções. Empregado de rouparia/lavandaria. Empregado de limpeza. Costureira. Porteiro/vigilante.
VI	Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário-escriturário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano: Cozinha; Pastelaria.
V	Dactilógrafo do 1.º ano Despenseiro (até um ano de funções). Copeiro até um ano de funções. Empregado lavandaria/rouparia até um ano de funções. Empregado de limpeza até um ano de funções. Empregado de refeitório até um ano de funções. Estagiário-escriturário do 1.º ano. Estagiário do 2.º ano de cozinha. Estagiário do 2.º ano de pastelaria. Porteiro-vigilante até um ano. Preparador-embalador até um ano de funções.
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha Pastelaria. Estagiário até um ano: Cafetaria; Despensa.
III	Aprendizes(com mais de 18 anos do 2.º ano): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.
II	Apendizes do 2.º ano(com menos de 18 anos) e aprendizes do 1º ano (com 18 anos ou mais anos): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.
I	Aprendizes do 1.º ano(com menos de 18 anos): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.

(a) A categoria de preparador/confeccionador de frios extinguir-se-á na medida em que vagarem os lugares actualmente preenchidos.

Com a entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nenhuma das empresas pode admitir mais trabalhadores com esta categoria.

ANEXO III

Admissão, carreira e condições específicas

I - Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria

1 - A idade mínima de admissão e de 16 anos.

2 - São condições de admissão:

a) A posse de diploma de escolas profissionais averbado na carteira profissional;
b) A posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
c) A posse da carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2 - As habilitações mínimas exigidas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso da especialidade em escola oficial não poderão ser admitidos para categorias inferiores à de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas

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

2 - As habilitações literárias mínimas exigidas são o 6.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

II - Aprendizagem - Duração e regulamentação

1 - A aprendizagem terá a duração estabelecida na alínea seguinte:

A) Hotelaria

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos (I)		Com 18 anos ou mais anos de idade (II)	
	Duração anos	Períodos	Duração anos	Períodos
Cozinheiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Despenseiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Cafeteiro	1	1 ano	1	1 ano
Pasteleiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano

2 - Os trabalhadores da alínea A) Hotelaria sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na coluna II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até a referida altura para o cálculo do período de aprendizagem já efectuado até a referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3 - Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4 - Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5 - O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada. desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

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

7 - A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem .

8 - Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou na categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

III - Estágio - Duração e regulamentação

O estágio existirá nos casos e terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

A) Trabalhadores na hotelaria

Categorias	Duração anos	Períodos
Cozinheiro	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Pasteleiro	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Despenseiro	1	1 ano
Cafeteiro	1	1 ano

B) Administrativos e de informática

O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio. O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

IV - Acesso - Normas específicas

Trabalhadores administrativos

1 - O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos termos do dos estagiários escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e as funções de dactilógrafo.

2 - Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completemem três anos de trabalho naquelas categorias.

Trabalhadores electricistas

3 - Os profissionais electricistas classificados como electricista pré-oficial ascenderão à categoria imediatamente superior, logo que tenham completado dois anos de trabalho na categoria.

V - Outras condições específicas

Motoristas

1 - Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dia de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário movel;
b) Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 - Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 - Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Trabalhadores electricistas

1 - O trabalhador electricista tera sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa ética profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 - O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não são provenientes de superior técnico e legalmente habilitado.

3 - Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

ANEXO IV

Densidades mínimas de profissões hoteleiras

1 - Cozinha:

1.1 - O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1.ª	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Cozinheiro de 3.ª	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.2 - Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

2 - Pastelaria:

2.1 - O quadro do pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pastelaria	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1.ª	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2.ª	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3.ª	-	1	1	2	3	3	3	4	5	5

2.2 - Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

3 - Economato - nos economatos com seis ou mais trabalhadores, um será obrigatoriamente classificado como ecónomo.

4 - Cafetaria - nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafetaria.

5 - Copa - nas copas onde haja seis ou mais copeiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1 - Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2
Primeiro-escriturário	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo escriturário	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Terceiro escriturário	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 - Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 - O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso do número desses ser inferior a quatro.

4 - Nos escritórios com nove ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 - Nos escritórios com 12 ou mais trabalhadores administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 - Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de um director de serviços.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviço constituídos é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

Metalúrgicos

1 - Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

2 - Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

Electricistas

1 - Quadro de densidades mínimas de trabalhadores electricistas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ajudante	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2

2 - Havendo mais de 10 profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 - O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 - Nos estabelecimentos com mais de três oficiais electricistas, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5 - Nos estabelecimentos que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

Armazéns

1 - Onde existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

2 - Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

ANEXO V

Definição de funções

1 - Direcção

Director-geral. - Sob a direcção directa da administração tem a responsabilidade de gestão e administração de toda a empresa.

Subdirector-geral. - Coadjuva o director-geral e substitui-o nos seus impedimentos ou ausências.

Director de serviços de pessoal. - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização dos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimento de pessoal, assim como sobre a condução e negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional, de promoções, de segurança e higiene, determinação dos níveis, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu funcionamento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Assistente de direcção. - Auxilia o director de serviços na execução das respectivas funções e substitui-o no seu impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado de reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director financeiro. - Prevê, organiza, dirige e controla as operações financeiras e contabilísticas de uma organização industrial, comercial ou outra e participa na definição da sua política financeira. Determina a situação financeira da empresa; faz a estimativa das receitas e despesas em função do programa de actividades e da política da organização; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre aspectos financeiros dos programas de produção; apresenta as propostas orçamentais ao conselho de administração ou outro órgão de gestão; dá informações e pareceres sobre problemas financeiros de carácter global, tais como a eficaz utilização dos recursos e o financiamento de bens de equipamento; concebe e organiza os sistemas orçamentais e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo, das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos e toma decisões sobre operações financeiras da organização; elabora relatórios para o director-geral sobre questões orçamentais e contabilísticas e outros problemas financeiros.

Director de produção (<<food and beverage>>). - Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providência o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos 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 a direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e dos que devem ser suprimidos.

Director de serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos, exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de pessoal. - Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração.

Subdirector de serviço. Coadjuva o director de serviços nas suas funções e substitui-o nos seus impedimentos.

2 - Cozinha

Chefe de cozinha. - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e

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

Subchefe de cozinha. - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.ª de 2.ª e de 3.ª - Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção de 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 guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador. - Corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

3 - Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro. - 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 - 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. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

Pasteleiro de 3.ª - Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.ª e de 2.ª nas suas funções, substituindo este (de 2.ª) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamento da secção.

4 - Economato

Chefe de compras/ecónomo. - 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 respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantem actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato ou secção.

Despenseiro. - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, desembala, armazena, arruma, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelo sector de venda ou de utilização. Assegura a limpeza das instalações; colabora e ou executa na realização dos inventários. No trabalho da secção pode fazer as funções de motorista.

5 - Cafetaria

Chefe de cafetaria. - Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

Cafeteiro. - Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo e assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e da secção.

6 - Copa

Chefe de copa. - Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. - Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, 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 arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

7 - Rouparia e lavandaria

Covernante de rouparia e ou lavandaria. - Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, 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 de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares e permanentes.

Costureira. - Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Empregado de lavandaria/rouparia. - Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição, engoma e dobra as referidas roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas; faz ainda outros trabalhos da secção.

8 - Limpeza

Encarregado de limpeza. - Superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

9 - Refeitórios

Encarregado de refeitório (pessoal). - 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 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 qualidade das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas 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. - 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, podendo ainda fazer as requisições do material necessário ao funcionamento da secçao.

10 - Vigilância

Encarregado de vigilantes. - Coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Porteiro/vigilante. - Exerce a vigilância e controla a entrada e saída de pessoas, viaturas e mercadorias verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção. Elabora relatório de anomalias, verificadas.

11 - Operações

Assistente de operações. - Auxilia o superior hierárquico, tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Supervisor/coordenador de operações. - Recebe os pedidos dos clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos, faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomendas, incluindo o escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral o serviço das várias secções.

Preparador/confeccionador de frios. - Ocupa-se da preparação das refeições frias. Elabora ou colabora na elaboração dos menus. Recebe os produtos necessários à confecção das refeições frias, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Corta as carnes, os peixes os legumes, o pão e demais componentes das refeições frias; prepara as saladas simples ou compostas e os molhos necessários. Emprata, decora e procede ao fecho dos pratos, saladas e sanduíches frias. Zela pela limpeza da secção utensílios e demais equipamentos.

Chefe de sala. - Orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores, podendo participar também na sua execução na sala; requisita todos os produtos necessários ao funcionamento da secção.

Preparador-embalador. - Prepara todo o equipamento, reune os alimentos das secções e procede à sua embalagem e acondicionamento, faz ainda o serviço de carga e descargas (como ajudante de motorista) dos veículos no serviço de abastecimento dos aviões e cantinas. Acidentalmente pode fazer a limpeza da secção e ou utensílios.

Estagiário (secções hoteleiras). - Prepara-se para ascender ao primeiro grau da categoria profissional para que estagia, executando as tarefas dessa categoria sob a orientação de um profissional.

Aprendiz (secções hoteleiras). - É o trabalhador que, não possuindo título profissional qualificado, adquire conhecimento tecnico-profissional que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

12 - Escritórios

Chefe de departamento de divisão ou de serviço. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respectivamente, as actividades 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 actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras semelhantes.

Chefe de secção. - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins; executa funções da área que dirige.

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

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

Escriturário principal. - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e calculos contabilísticos e estatísticos e ainda tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção. Substitui o chefe de secção nas ausências deste, podendo ainda executar as funções de escriturário.

Escriturário (1.ª 2.ª e 3.ª):

1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; 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 de conta recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou a 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 outros fins.

Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos). - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviço de arquivo.

13 - Informática

Operador de computador. - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; 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; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico, a ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

14 - Serviços técnicos e manutenção

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços. - Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa, podendo executar tarefas para que esteja habilitado.

Operário polivalente. - Executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Técnico de manutenção e assistência. - Monta, afina e repara todo o equipamento electrónico e eléctrico, faz assistência e manutenção do equipamento e instalações da empresa para que se encontra habilitado.

15 - Construção civil e madeiras

Carpinteiro. - Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

16 - Metalúrgicos

Encarregado. - Dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores, podendo também executar funções para que esteja habilitado.

Bate-chapas. - Procede, normalmente, a execução, reparação e montagem de peças de chapa na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador. - Corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico-auto. - Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. - Por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electro-estática, e aplica as tintas de acabamentos, procedendo à reparação de superfícies a pintar.

Serralheiro civil. - 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.

Aprendiz de metalúrgico. - É o trabalhador que, sob orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

17 - Electricistas

Encarregado electricista. - Controla, dirige e executa os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricista. - É responsável pelos trabalhadores da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado de electricista na ausência deste.

Electricista oficial. - Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

Pré-oficial electricista. - Coadjuva os oficiais e coopera com eles, executando trabalhos de menos responsabilidades.

18 - Fogueiros

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionametno de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

19 - Transportes e garagens

Motorista. - Conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionametno 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 pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as previdências 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 correcto acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas.

Lubrificador. - Procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneus, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zelar pelo aspecto e limpeza da sua secção.

20 - Armazém

Encarregado de armazém. - Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém/despensa, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento; é responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação das mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas, calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições. Organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável. Executa e é responsável pelos inventários periódicos da empresa. Assegura a limpeza e boa ordem das instalações.

21 - Enfermagem

Auxiliar de enfermagem. - Só a funcionar enquanto os mesmos não satisfaçam as condições impostas para a sua passagem a enfermeiros.

Telefonista. - 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 respectiva secção.

ANEXO VI

Regulamento de higiene e segurança no trabalho e medicina no trabalho

Responsabilidade das entidades patronais

1 - A entidade patronal é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outras causas de dano para a saúde.

1.1 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

Deveres dos trabalhadores

2 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável.

2.1 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer sistemas de protecção sem que para o efeito estejam devidamente autorizados.

2.2 - São ainda obrigações dos trabalhadores:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente regulamento e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;

b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pelos empregadores ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado de conservação;

d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;

e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;

f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Legislação aplicável

3 - As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação específica sobre higiene e segurança no trabalho, nomeadamente o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais (Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro) e o Regulamento de Instalação e Laboração dos Estabelecimentos Industriais (RILEI) (Decreto-Lei n.º 46 923 e Decreto n.º 46 924, ambos de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 22 106, de 7 de Julho de 1966, despacho de 11 de Janeiro de 1967, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, e Decreto n.º 243/...).

3.1 - As empresas obrigam-se ainda à adopção das normas nacionais sobre valores máximos admissíveis, ou outras, no campo dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, recomendações, convenções ou quaisquer outros documentos internacionais ratificados por Portugal.

Fiscalização

4 - A fiscalização será exercida pelos organismos oficiais competentes, nomeadamente a Inspecção do Trabalho, e pelos sindicatos.

4.1 - Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de higiene, segurança, saúde e comodidade do trabalho.

4.2 - Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, poderão solicitar aos organismos técnicos competentes que procedam ao estudo das condições de higiene e segurança em que laboram.

4.3 - Os sindicatos poderão destacar peritos para acompanhar a entidade fiscalizadora, sendo-lhes facultada cópia do documento que formulará as medidas impostas e os respectivos prazos para o seu cumprimento.

Inquérito obrigatório

5 - Sempre que se verifique acidente de trabalho ou doença profissional que provoque a morte de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e os sindicatos, a fim de apurar responsabilidades.

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

7 - Nas empresas funcionará uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

Constituição

7.1 - A comissão de higiene e segurança no trabalho será constituída da seguinte forma:

Administração da empresa ou quem a represente;

Igual número de trabalhadores eleitos na empresa, devendo, em qualquer caso, integrar representantes da comissão intersindical, da comissão de trabalhadores ou mesmo das duas;

Reconhece-se vantagem na integração de serviços técnicos de higiene, segurança e medicina no trabalho. Deve ter composição paritária entre representantes da entidade patronal e dos trabalhadores.

Princípios fundamentais

7.2 - A comissão de higiene e segurança no trabalho reger-se-á pelos seguintes princípios fundamentais:

a) A comissão de higiene e segurança no trabalho será presidida por um representante da entidade patronal;
b) A comissão de higiene e segurança no trabalho solicitará a colaboração, sempre que o entender, de técnicos e serviços ou organismos, privados ou oficiais, para o seu bom e cabal funcionamento e cumprimento das funções que lhe são cometidas;
c) As funções dos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho serão exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias ou direitos;
d) Os membros da comissão de higiene e segurança no trabalho no exercício dessas funções terão garantias iguais às dos delegados sindicais.

Funções e atribuições

7.3 - As funções e atribuições da comissão de higiene e segurança no trabalho, entre outras são:

a) Promover e manter na empresa a organização da prevenção técnica e médica dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, criando e ou colaborando com os serviços de higiene e segurança no trabalho e medicina do trabalho;
b) Promover e manter o saneamento dos locais de trabalho, tendo em linha de conta que as medidas de prevenção devem ser tomadas de forma à resolução colectiva dos problemas e que só em casos extremos se devem adoptar medidas individuais de protecção dos trabalhadores;
c) Promover e manter contactos directos com os trabalhadores, pelas mais variadas formas, no sentido de os alertar e sensibilizar para os riscos que correm e os meios e formas de os combater;

d) A admissão de um novo trabalhador implicará o seu esclarecimento e sensibilização para os problemas da higiene, segurança e prevensão dos riscos de trabalho, pela comissão de higiene e segurança, nomeadamente no que se refere à sua futura actividade profissional;
e) Exigir dos organismos oficiais e ou privados colaboração activa na acção preventiva dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta exigência estende-se aos organismos com acção específica na prevenção e à Inspecção do Trabalho;
f) Estudar as causas e efeitos dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, por forma a planificar a sua acção e a dos restantes serviços da empresa com responsabilidade nesta matéria.
Nesse sentido providenciará para que exista um serviço de estatística, o qual orientará, dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
g) Estudar o processo de recolocação dos trabalhadores vítimas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, de colaboração com os serviços competentes da empresa;
h) Elaborar, cumprir e fazer cumprir o programa de acção;
i) Elaborar o relatório anual, onde se fará análise crítica da acção da comissão, dos serviços afins, dos resultados obtidos, das dificuldades e processo de as superar, etc.;
j) O relatório anual será, depois de aprovado, dado a conhecer aos trabalhadores da empresa;

1) Elaborar actas das suas reuniões;
2) As decisões nas reuniões serão tomadas por maioria;
3) As decisões aprovadas tomarão, pelas partes, carácter obrigatório de aplicação;

l) Providenciar no sentido da formação e correspondente actualização de técnicos e dos trabalhadores em geral para a prevenção, higiene e segurança no trabalho;
m)Aconselhar a acção dos serviços de higiene e segurança no trabalho da empresa;
n) A comissão de higiene e segurança no trabalho, para o cabal cumprimento da sua missão, pode constituir subcomissões ou grupos de trabalho com funções específicas, que se subordinarão à sua orientação e à qual prestarão contas da sua actividade;
o) Aconselhar a acção do técnico de prevenção no sentido da prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Reuniões

7.4 - As reuniões da comissão de higiene e seguranca no trabalho efectuar-se-ão regularmente uma vez por mês.

7.4.1 - Serão convocadas extraordinariamente sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais o justifique ou quando requeridas por metade dos seus membros.

Serviços de higiene e segurança no trabalho

8 - Nas empresas funcionarão serviços de higiene e segurança no trabalho que terão como primária e fundamental a acção preventiva dos riscos de trabalho.

Medicina do trabalho

Disposições e princípios gerais

1 - As entidades patronais manterão serviços de medicina do trabalho de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente as constantes do Decreto-Lei n.º 47 511, e Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

1.1 - Os trabalhadores submeter-se-ão, quando para tal forem convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e aceitarão todo o acto médico de rotina destas actividades.

Serviços de medicina do trabalho

2 - Nas empresas funcionarão, serviços de medicina do trabalho, que devem ser aperfeiçoados e actualizados permanentemente.

2.1 - Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene e segurança e salubridade e comodidade do trabalho, de acordo com a legislação aplicável atrás referida, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo do médico do trabalho.

2.2 - As funções do médico do trabalho serão exercidas com independência relativamente à empresa e aos trabalhadores

2.3 - Discriminação de algumas das funções dos serviços de medicina do trabalho:

a) Promover, manter e aperfeiçoar as acções de saúde ocupacional na empresa;
b) Toda e qualquer acção que previna os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;
c) Colaboração com a comissão de higiene e segurança no trabalho, assim como com os vários serviços de acção preventiva da higiene e segurança no trabalho na empresa;
d) Vigilância médica e subsdiária (exames radiológicos, laboratoriais ou outros) dos trabalhadores em risco de acidentes de trabalho e ou doenças profissionais;
e) Promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
f) Organização dos cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenç as profissionais, solicitando para isso o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou privados;
g) Fazer exames de admissão e periódicos dos trabalhadores, atendendo particularmente às mulheres e aos menores, aos expostos a riscos específicos e aos que de qualquer modo inferiorizados;
h) Vigiar a adaptação dos trabalhadores, bem como a sua readaptação, reeducação e recolocação, quando for o caso;
i) Observar regular e pormenorizadamente o estado de sanidade dos trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir riscos para terceiros;
j) Elaborar um relatório anual, a enviar aos organismos oficiais, nomeadamente á Direcção-Geral de Saúde, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos:
Este relatório deve também ser entregue aos organismos representativos dos trabalhadores na empresa;

l) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
m) Colaborar com a comissão de higiene e segurança no trabalho na acção dos centros de recuperação dos trabalhadores.

ANEXO VII

Tabela de remunerações pecuniárias de base mensal

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

Categorias	Remuneração
Encarregado de refeitório A Chefe de cozinha Chefe de compras/ecónomo Encarregado de armazém Chefe de pastelaria	80 100$00
Encarregado Caixa Pasteleito de 1.ª Cozinheiro de 1.ª	76 100$00
Chefe de sala Fiel de armazém	70 700$00
Subencarregado de refeitório Pasteleiro de 2.ª	69 000$00
Oficial de cortador Despenseiro A Cozinheiro de 2.ª Encarregado de balcão Encarregado de bar	62 000$00
Cozinheiro de 3.ª Despenseiro B Chefe de copa	57 600$00
Empregado de bar Empregado de armazém	54 800$00
Empregado de refeitório Ajudante de despenseiro Porteiro de serviço Contínuo com 20 ou mais anos de idade Empregado de limpeza Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de pasteleiro (um ano) Estagiário de bar (um ano)	51 700$00
Contínuo com menos de 20 anos	44 200$00

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1991.

Pela FESHOT - Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela CATERAIR PORTUGAL, Ld.ª:
José Francisco Moreno.

Pela Mourão da Costa Campos, Ld.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Abastecedora de Aeronaves, Ld.ª, SAAL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Air Atlantis Catering:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
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 Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaulantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Maio de 1991.- Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distro de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros(do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Hangra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores, Vigilância Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dosTrabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dosTrabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dosTrabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dosTrabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dosTransportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dosTrabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa-TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicasdo Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalúrgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalúrgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 8 de Maio de 1991.- Pela Comissão Executiva, Álvaro António Branco.

Entrado em 15 de Maio de 1991.
Depositado em 23 de Maio de 1991, a fl. 64 do livro n.º 6, com o n.º 204/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.
(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º21, 8/6/1991.)

Organizações do Trabalho

ESTATUTOS

ATMARAM - ASSOCIAÇÃO DE TRANSPORTES DE MERCADORIAS EM ALUGUER DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

CAPÍTULO I

Art.º 1.º

(Denominação, Natureza e Âmbito)

1. A Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira, abreviadamente designada por ATMARAM, é uma associação patronal de direito privado sem fins lucrativos e dotada de personalidade jurídica, tal como é definida na Lei das associações patronais aprovada pelo Dec. Lei 215-C/75, de 30 de Abril, representativa dos empresários (pessoas singulares ou colectivas) que legalmente exerçam a actividade de transporte rodoviário de mercadorias em aluguer, no âmbito da Região Autónoma da Madeira.

2. A ATMARAM, durará por tempo indeterminado.

3. A ATMARAM sucede na Região Autónoma da Madeira, assumindo os direitos, obrigações, responsabilidades e posições jurídico-contratuais inerentes, à estrutura regional que a ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (Delegação da Madeira), detinha.

Art.º 2.º

(Sede)

A ATMARAM tem a sua sede à Rua do Bettencourt, n.º 10, 2.º andar direito, no Funchal e pode estabelecer qualquer delegação ou tipo de representação onde se justifique, por simples deliberação da Direcção.

Art.º 3.º

(Fins)

A ATMARAM prossegue, nos termos da Lei, os seguintes fins estatutários:

a) - A defesa e representação dos interesses legítimos dos associados enquanto agentes ecónomicos do sector;

b) - Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional e regional particularmente do sector que representa;

c) - Promover um espírito de solidariedade e pacificação sócio-laboral, estabelecendo uma cooperação com as demais associações patronais e sindicais no domínio do trabalho, emprego, segurança, higiene e formação profissional.

Art.º 4.º

(Competência)

No cumprimento dos objectivos e fins estatutários genericamente mencionados no artigo precedente, compete à ATMARAM:

a) - A representatividade de todos os associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais, nacionais, regionais ou estrangeiras e das associações sindicais;

b) - Colaborar com os organismos oficiais e outras ent. lades para a solução dos problemas económicos, sociais, tributários e de transportes, nomeadamente, participando em estudos e iniciativas que visem um aperfeiçoamento do sector que representa;

c) - Estudar e propôr e definição de normas que disciplinem com eficiência e segurança o acesso ao sector de actividade que representa;

d) - Propôr e colaborar na implementação de praças públicas adequadamente equipadas e funcionais de serviço do transporte de mercadorias em aluguer;

e) - Coordenar e regular o exercício da actividade do sector que representa, nos termos definidos na lei;

f) - Propôr medidas que visem o combate ao exercício desleal ou clandestino da actividade que representa;

g) - Estudar e encaminhar as pretensões e sugestões dos associados em matérias relacionadas com o sector;

h) - Recolher, tratar e divulgar informações ou quaisquer elementos de interesse para a actividade, junto dos associados;

i) - Estudar e propôr acções e medidas que contribuam para a formação , aperfeiçoamento e valorização sócio-profissional dos associados e suas empresas;

j) - Estudar e propôr medidas que visem a protecção das pequenas empresas do sector;

l) - Conceder apoio técnico e administrativo aos associados, nomeadamente jurídico;

m) - Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados mantendo com eles uma ligação estreita e colaborante;

n) - Manter relações e cooperar com outras associações, regionais, nacionais ou internacionais de classe mantendo um adequado intercâmbio;

o) - Negociar e outorgar nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho;

p) - Prosseguir quaisquer outros fins permitidos por lei e que sejam de interesse para o sector que representa.

CAPÍTUL O II

(DOS ASSOCIADOS)

Art.º 5.º

(Da qualidade de associado)

Podem fazer parte da ATMARAM as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que na área da Região Autónoma da Madeira, exerçam legalmente a actividade de transporte de mercadorias em aluguer e que nela tenham a sua sede, delegação, agência, filial ou sucursal.

Art.º 6.º

(Admissão e rejeição de associados)

I . A admissão de sócio da ATMARAM far-se-à por deliberação da Direcção mediante prévia solicitação dos interessados.

2. As deliberações sobre admissão ou rejeição de sócios, deverão ser comunicadas directamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido, sendo afixadas na sede para conhecimento dos associados.

3. Da decisão da admissão ou rejeição de associado, haverá recurso para a Assembleia Geral, a interpor pelos interessados directos, ou por qualquer outro associado, no prazo de quinze dias.

4. O pedido para admissão como associado, envolve plena e incondicional adesão aos Estatutos, regulamentos e deliberações legítimas dos orgãos sociais da ATMARAM.

Art.º 7.º

(Direitos dos associados)

Constituem direitos dos associados:

a) - Eleger e ser eleito para quaisquer cargos sociais, bem como de comissões, delegações ou grupos de trabalho;

b) - Requerer, nos termos estatutários, a convocação da Assembleia Geral e participar na apreciação, discussão e votação dos assuntos agendados;

c) - Apresentar sugestões ou formular petições, requerimentos ou informações sobre questões respeitantes ao âmbito associativo, seus objectivos e finalidades estatutárias;

d) - Utilizar a sede e instalações da ATMARAM, bem como dos serviços administrativos ou outros que estatutária ou regulamentarmente lhe sejam postos à disposição;

e) - Usufruir de apoio técnico, nomeadamente informativo e jurídico que lhe seja posto à disposição, nas condições estabelecidas.

Art.º 8.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos Associados:

a) - Colaborar no cumprimento dos objectivos e fins da Associação;

b) - Exercer com zelo assuiduidade e eficiência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

c) - Efectuar pontualmente o pagamento das jóias e quotas;

d) - Cumprir com as disposições legais regulamentares e Estatutárias, e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus orgãos e dentro das atribuições daquela;

e) - Tomar parte nas Assembleias Gerais e reuniões para que forem convocados;

f) - Prestar informações e esclarecmentos, bem como fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) - Zelar pelo bom nome, prestígio e reputação da Associação.

Art.º 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1. Perdem a qualidade de associado:

a) - Os que deixarem de exercer actividade representada pela Associação;

b) - Os que se demitirem;

c) - Os que deixarem de pagar as quotas correspondentes a um trimestre pelo menos;

d) - Os que sejam demitidos por acções, comportamentos ou omissões cuja gravidade comprovada atinjam a Associação, a classe que representa ou os membros dos corpos sociais;

2. Nas situações previstas na alínea c) do número antecedente, a readmissão do associado poderá ser decidida pela Direcção uma vez liquidado o débito.

CAPÍTUL O III

Secção I

(DISPOSIÇÕES GERAIS)

Art.º 10.º

(Orgãos associativos)

1. São orgãos da ATMARAM a Assembleia Ceral, a Direcção e o Conselho Fiscal.

2. A duração dos mandatos é de três anos.

3. Nenhum associado poderá fazer parte em mais do que um dos orgãos sociais.

Art.º 11.º

(Forma de eleição)

A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da Assembleia Ceral, da Direcção e do Conselho Fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

Secção II

(ASSEMBLEIA GERAL)

Art.º 12.º

(Composição)

1. A Assembleia Geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2. A mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente, um Vice-Presidente e três Secretários .

Art.º 13.º

(Competência)

Compete à Assembleia Geral:

a) - Eleger e destituir a respectiva Mesa, a Direcção e o Conselho Fiscal;

b) - Apreciação, discutir e votar quaisquer propostas de alteração dos Estatutos;

c) - Apreciar discutir e votar os regulamentos internos da Associação;

d) - Discutir e votar anualmente o relatório da Direcção as contas de gerência e parecer do Conselho Fiscal, e decidir sobre a aplicação a dar aos eventuais saldos apresentados;

e) - Aprovar sobre proposta da Direcção o montante das jóias e das quotas a pagar pelos associados;

f) - Deliberar sobre recursos de admissão ou rejeição de sócios;

g) - Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada.

Art.º 14.º

(Atribuição da Mesa)

São atribuições da Mesa:

a) - Convocar a Assembleia Geral nos termos estatutários, dirigir os respectivos trabalhos mantendo a ordem e disciplina das sessões;

b) - Verificar a regularidade das candidaturas aos cargos dos orgãos associativos;

c) - Cumprir e fazer cumprir as deliberações da Assembleia Geral;

d) - Dar posse aos membros dos orgãos associativos;

e) - Rubricar e assinar o livro de actas da Assembleia Geral.

Art.º 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da Assembleia Geral deverá ser feita pelo Presidente da Mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal ou anúncios num dos jornais mais lidos do Funchal, com a antecedência mínima de iez dias ou de cinco em caso urgente, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

Art.º 16.º

(Funcionamento)

1. A Assembleia Geral reunirá ordinariamente em plenário:

a) - No mês de Janeiro, uma vez de três em três anos, para eleição da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção e do Conselho Fiscal;

b) - No mês de Abril de cada ano, para os efeitos da alínea d) do art.º 13.º.

2. Extraordinariamente a Assembleia Ceral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa a pedido da maioria da Direcção ou do Conselho Fiscal ou ainda a requerimento de mais de vinte sócios.

3. A Assembleia Geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes sem o que não poderá funcionar.

4. Os Associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da Assembleia Geral poderão delegar noutro sócio a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa mas nenhum associado poderá aceitar mais do que três mandatos.

5. As deliberações da Assembleia Geral salvo o disposto no n.º 1 do artigo 32.º e no número 1 do artigo 33.º, serão tomadas por maioria de votos cabendo ao presidente da mesa de voto de desempate e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

6. Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos. Pode, contudo, nas assembleias não eleitorais o presidente conceder um período de trinta minutos para serem apresentadas comunicações, informações ou alvitres de interesse geral.

Secção III

(DIRECÇÃO)

Art.º 17.º

(Composição)

1. A Direcção da Associação é composta por cinco membros sendo um Presidente, um Vice-Presidente e três vogais eleitos pela Assembleia Geral.

2. Se, por qualquer motivo, a Direção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação, até realização de novas eleições, regulada por deliberação da Assembleia Geral.

Art.º 18.º

(Competência)

Compete à Direcção:

a) - Gerir a Associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;

b) - Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

c) - Aprovar ou rejeitar a admissão de Associados, sendo que nesta última situação - rejeição - nos casos onde seja manifesto o não preenchimento dos requisitos legais para tal.

d) - Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da Assembleia Geral;

e) - Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência

e apresentá-las à Assembleia Geral, juntamente com o parecer do Conselho Fiscal;

f) - Propôr à Assembleia Geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do Conselho Fiscal;

g) - Denunciar, negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da Assembleia Geral e Conselho Fiscal;

h) - Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da Assembleia Geral;

i) - Aplicar sanções nos termos destes estatutos;

j) - Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos seus fins.

Art.º 19.º

(Atribuições do Presidente da Direcção)

1. São, em especial, atribuições do Presidente da Direcção:

a) - Representar a ATMARAM em juízo e fora dele;

b) - Convocar e presidir às reuniões de Direcção;

c) - Promover, coordenar e orientar a boa gestão dos serviços;

d) - Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos Estatutos e regulamentos da Associação;

2. Ao Vice-Presidente compete cooperar com o Presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

Art.º 20.º

(Reuniões e deliberações)

1. A Direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu Presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2. As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao Presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.

Art.º 21.º

(Vinculação)

1. Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes assinaturas de dois membros da Direcção.

2. Os actos de mero expediente serão assinados pelo Presidente daDirecção ou, em seu nome, por qualquer Vice-Presidente.

Secção IV

(CONSELHO FISCAL)

Art.º 22.º

(Composição)

O Conselho Fiscal é composto por três membros, sendo um Presidente, um relator e um vogal, eleitos pela Assembleia Geral.

Art.º 23.º

Compete ao Conselho Fiscal:

a) - Discutir e votar os orçamentos ordinário e suplementar;

b) - Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos da administração financeira;.

c) - Dar parecer sobre o relatório anual de gerência e contas de exercício;

d) - Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas bem como de quaisquer taxas de prestação de serviços;

e) - Velar em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e a sua conformidade aos presentes estatutos;

f) - Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo para tanto comparecer nas reuniões e examinar todos os documentos da Associação;

g) - Formular parecer sobre a aquisição e alienação ou oneração de bens imóveis ou decidir de transferência da sede;

h) - Exercer todas as outras funções consignadas na lei e nos regulamentos vigentes.

Art. º 24.º

(Atribuições do Presidente do Conselho Fiscal)

Compete, especialmente, ao Presidente do Conselho Fiscal:

a) - Convocar e presidir às reuniões do Conselho Fiscal;

b) - Rubricar e assinar o livro de actas do Conselho Fiscal;

c) - Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Art.º 25.º

(Reuniões)

1. O Conselho Fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu Presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da Direcção da Associação.

2. As deliberações do Conselho Fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao Presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3. O Conselho Fiscal poderá assistir às reuniões da Direcção da Associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito de voto.

CAPÍTULO IV

(REGIME FINANCEIRO)

Art.º 26.º

(Receitas)

Constituem receitas da ATMARAM:

a) - O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;

b) - Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

c) - O produto de taxas por serviços prestados e das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

d) - Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Art.º 27.º

(Depósito e Provimento de Receitas)

1. As receitas cobradas superiores a 5.000$00 serão sempre depositadas, à ordem da Associação em qualquer instituição bancária com sede, filial ou agência no Funchal.

2. Os levantamentos serão feitos por meio de cheque ou impressos próprios assinados por dois directores em exercício, um dos quais será sempre o Tesoureiro.

Art.º 28.º

(Despesas)

1. Constituem despesas da ATMARAM:

a) - As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos, designadamente rendas, remunerações a trabalhadores e despesas de expediente;

b) - Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela Direcção.

2. O pagamento de subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto deverá ser sempre autorizado pelo Conselho Fiscal.

Art.º 29

(Penas)

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da ATMARAM ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da Assembleia Geral e da Direcção serão punidas da forma seguinte:

1. Censura;

2. Advertência;

3. Suspensão de direitos e regalias, até seis meses;

4. Multa até montante da quotização de um ano;

5. Expulsão

Art.º 30.º

(Processo de aplicação de Penas)

1. A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da Direcção.

2. Nenhuma pena será aplicada sem que previamente o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias para apresentar a sua defesa.

3. Com a defesa, poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

4. Da aplicação das penas previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo anterior cabe recurso para a Assembeia Geral e desta para os tribunais.

CAPÍTULO VI

(DISPOSIÇÕES GERAIS)

Art.º 31.º

(Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Art.º 32.º

(Alteração dos Estatutos)

1. Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de associados presentes na reunião da Assembleia Geral expressamente convocada para o efeito.

2. A convocação da Assembleia Geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Art.º 33.º

(Dissolução)

1. A ATMARAM só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartas partes, no mínimo, de associados e mediante convocação feita nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2. A Assembleia Geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Art.º 34.º

(Remunerções dos Corpos Sociais)

É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efectuarem, por força das verbas orçamentadas para esse fim.

Art.º 35.º

(Omissões e Dúvidas)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos, serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da Assembleia Geral da Direcção e do Conselho Fiscal.

"Registado na Secretaria Regional da Administração Pública nos termos do art.º11 do Decerto-Lei n.º 215-C/75 de 30 de Abril."

Preço deste número: 312$00

"Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"

ASSINATURAS

Completa	(Ano)	...	6 600$00	(Semestral)	... ...	3 300$00
1ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
2ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
3ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
4ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
Duas Séries	"	...	4 400$00	"	... ...	2 200$00
Três Séries	"	...	6 600$00	"	... ...	3 300$00

Números e Suplementos - Preço por página 6$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria nº 277/90, de 31 de Dezembro)

"O Preço dos anúncios é de 100$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"

Execução gráfica "Jornal Oficial"