Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 411
Organizações do trabalho 561
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 6 | Vol. 86 | Pág. 407-571 | 2019 15 fev

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 411

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Revisão global 412
- Contrato coletivo entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outra 430
- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 431
- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 468
- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhos e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE 501
- Acordo de empresa entre a Pefaco Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 535

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração .. 557

- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação 558

- Acordo de adesão entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação ao acordo de empresa entre o mesmo empregador e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros 560

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas - Eleição 561

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários - APIFVET - Alteração 562

II – Direção:

- Associação dos Industriais do Bacalhau - Eleição 568
- ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Eleição 569
- Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares de Lisboa - AIPL - Eleição 569
- Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA - Eleição 569

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração 569

II – Eleições:

- SNA Europe (Industries), L.da - Eleição 570
- Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA (anterior CARES - Companhia de Seguros, SA) - Eleição 570
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição 570
- Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição 570

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Sintra - Eleição 571
- SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel - Eleição 571

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria, n.º 182/2018, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho, com Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de junho.

Tendo sido requerida a atualização do referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial e verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções, determino no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, e ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Economia;

Um representante do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

Um representante do Ministério do Mar;

Um representante do Ministério do Ambiente;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;

Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);

Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;

Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

31 de janeiro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Revisão global

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê e substitui integralmente os anteriormente acordados pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005 e últimas alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n. º 30, de 15 de agosto de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de julho de 2018.

3- A denúncia ou proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou proposta de revisão deve responder no prazo de 15 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada.

5- As negociações iniciar-se-ão nos quinze das seguintes à recepção da proposta, devendo as partes nessa reunião por escrito acordar calendário de negociações.

6- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais e admissão

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obriga-

toriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I (Produção) e anexo I-A (Administrativos/vendas).

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 7.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

j) Participar empenhadamente nas acções de formação que lhe forem determinadas pelo empregador.

Cláusula 8.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- O empregador, salvo estipulação em contrário só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição, em que se integra havendo-a a sua correspondente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 10.ª

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2- Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.ª

Horário de trabalho

(Produção)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas no anexo I, dentro dos condicionalismos legais.

2- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana, denomina-se respectivamente «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder em princípio, oito horas por dia, nem quarenta horas por semana.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Desde que com o acordo do trabalhador o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária continua. No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder 30 minutos.

4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

6- Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

7- Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 11.ª-A

Horário de trabalho

(Administrativos/Vendas)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos e venda, das categorias previstas no anexo I-A, abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2- Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser

de dez horas.

3- A jornada de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Desde que com o acordo escrito do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderão ser acordados a jornada diária continua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

Cláusula 12.ª

Regime especial de horário

(Produção)

1- Desde que haja acordo escrito do trabalhador, para as categorias previstas no anexo I, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser alterado o «período normal de trabalho diário», podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que a duração do trabalho efectivo semanal exceda as cinquenta horas, e com um limite anual de aumento de cem horas.

Caso haja acordo escrito com pelo menos 75 % dos trabalhadores da equipa e ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

O trabalhador poderá ser dispensado da prestação de trabalho nos termos constantes deste ponto desta cláusula quando, havendo motivos ponderosos e atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, podendo ser nos dias feriados e de descanso complementar, desde que haja acordo pontual do trabalhador.

5- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsidio de refeição, mas também, no ultimo caso, sem aumento do subsídio de férias.

6- As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade, serão objecto de registo individualizado e o seu controle obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período imediato), sendo metade dessas horas marcadas pelo trabalhador, respeitando as regras do número 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do trabalhador por motivos ponderosos e atendíveis.

7- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a um ano.

8- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

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

11- Os acordos realizados ao abrigo desta cláusula têm um limite máximo de validade de dois anos.

Cláusula 13.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, e 1, 8 e 25 de dezembro.

4- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de junho, respectivamente.

5- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração continua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - anexo III, da respectiva categoria.

7- Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos, e profissional de turismo o dia de descanso semanal pode deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalharem neste regime terão porem de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém no período de maio a setembro, de cada ano, apenas terá que ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em quinze semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - anexo III e III-A da respectiva categoria.

8- Para os trabalhadores que têm como local de trabalho, ou como local de trabalho habitual, a Região Demarcada do Douro, com as categorias e funções ligadas à vindima, nomeadamente com a categoria de profissional de armazém, auxiliar de armazém, enólogos, enólogos auxiliares, analistas, e os que prestam apoio administrativo, com limitação ao período da vindima, entre setembro e novembro, inclusive, de cada ano, poderá aplicar-se o regime estabelecido no número 7 supra.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

1- É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

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

– 50 % na 1.ª hora;
– 75 % na 2.ª hora ou nocturnas;
– 150 % em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

RH = (12 x Vencimento mensal) / (52 x Horário semanal)

5- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário, e tem que ser gozado nos três dias seguintes, salvo acordo do trabalhador.

6- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

7- Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito pode ser estabelecido regime de isenção de horário de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexo III e III-A.

2- Sempre que o trabalhador com funções de vendas aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, do anexo III-A, acrescendo a estas a parte variável correspondente ás comissões de vendas.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4- Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.ª

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a titulo experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas or mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,52 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar o período superior a meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

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

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

(Produção)

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 50,20 € para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 2,31 €;

b) Ceia - 2,95 €;

c) Almoço ou jantar - 9,98 €;

d) Dormida - 29,10 €.

3- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, que não sejam inerentes ao desempenho normal da função, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 %, nesses períodos.

Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes, terá direito a acréscimo de 15 %, apenas quando a deslocação o seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

5- O disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

6- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á produto do coeficiente 0,28 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho.

7- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

Cláusula 21.ª-A

Ajudas de custo

(Administrativos)

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III-A que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

a) Retribuição que aufiram no local de trabalho habitual;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;

d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,30 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4- O disposto na alínea *b)* do número 1 e no número 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Os trabalhadores enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

6- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

Cláusula 22.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 45,70 €.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 23.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento, de modo habitual, têm direito a um abono para falhas no valor de 30,35 €.

Este abono fará parte integrante da retribuição da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver no desempenho dessas funções de pagamento e recebimento.

2- No caso de os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento de modo habitual tenham como componente da sua remuneração um prémio ou incentivo sobre essas vendas, não têm direito ao abono para falhas.

3- 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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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

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

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

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

4- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias sendo pelo menos quinze dias úteis entre 1 de maio e 31 e elaborar o respectivo mapa ouvindo para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais.

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

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

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

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

14- Os dias de aumento de duração das férias previstos no ponto 2 desta cláusula são livremente marcados pelo empregador.

Cláusula 25.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito ás férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 24.ª

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 26.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsidio e antiguidade.

Cláusula 27.ª

Violação do direito a férias

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

Cláusula 28.ª

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores tem direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsidio, salvo se já as tiverem gozado, bem como ás férias e ao respectivo subsidio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

3- Para os trabalhadores de retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o inicio do contrato, se não for inferior.

Cláusula 29.ª

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 30.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.ª;

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 30,ª, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

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

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

Cláusula 32.ª

Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias e justificadas com documento comprovativo do motivo alegado até cinco dias depois do inicio do período de falta.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes ás previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 33.ª

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, caso este os não tenha apresentado.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do número 2 da cláusula 30.ª é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 34.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 30.ª, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

– 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores,

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 30.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 2 da cláusula 30.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 36.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.ª

Causas e regime

1- O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

2- Quando o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 38.ª

Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2- As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

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

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada no presente CCT;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.ª

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, e limitada por critérios de razoabilidade, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 42.ª

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 43.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.ª

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 46.ª

Direitos dos trabalhadores menores

1- Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.ª

Trabalhadores-estudantes

Noção

1- Considera-se trabalhador estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrém e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

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

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.ª

Formação profissional

1- Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será considerado como tempo de trabalho, nos termos da lei.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.ª

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I e anexo I-A.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, em princípio de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção

Cláusula 50.ª

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a efectuar os descontos das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais, gratuitamente, até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.ª

Garantias de manutenção de regalias

1- As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

ANEXO I

Armazéns

Descritivo de funções

Enólogo principal - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimentos das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros) - São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de controlar de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Fogueiro de 1.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Motorista de pesados - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe do sector de enchimento - Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produtos e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fogueiro de 2.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Analista estagiário - É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor) - É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes

e as carnes e procede à execução as operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Motorista de ligeiros - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Tanoeiro - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Profissional de turismo - É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Fogueiro de 3.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Operador-chefe de linha de enchimento - É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de empilhador - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Ajudante de motorista - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Promotor comercial de vinhos - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Operador de linha de enchimento - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Auxiliar de construção civil - É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador aprendiz de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Promotor comercial de vinhos 2.º ano - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobra as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Profissional de turismo do 2.º ano - É o profissional quer estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhos, porta-paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas, nomeadamente carregando e descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição.

Auxiliar de armazém do 1.º ano - É o trabalhador que estagia pelo período máximo de um ano para o desempenho de funções de auxiliar de armazém e desempenha tarefas de ordem predominantemente manual nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima podendo utilizar carrinhos, porta paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas nomeadamente carregando, descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e mate-

riais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição. Para efeitos da contagem do período de um ano conte todo o período de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador, seja como trabalhador temporário seja com contratado a termo.

Profissional de turismo do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional de turismo e tem como funções a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Promotor comercial de vinhos do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

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

ANEXO II

Armazéns (Produção)

Condições de admissão - Quadros e acessos

Trabalhadores de produção

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3- Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

Fogueiros

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas - havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

Motoristas

1- Condições de admissão - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

Técnicos de manutenção

1- Condições de admissão - idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3- Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

4- Acesso:

4.1- Os técnicos de manutenção de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

4.2- Os técnicos de manutenção de 2.ª que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.ª

4.3- Para efeitos do disposto nos números 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista e estagiário - Curso auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso - os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

ANEXO III

Armazéns (Produção)

Tabela salarial

De 1 de julho a 31 de dezembro de 2018

Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 105,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 029,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1.ª Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª	880,00
E	Motorista de pesados	851,00
F	Técnico de manutenção de 2.ª Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2.ª	833,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3.ª Fogueiro de 3.ª	794,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	772,00
I	Operador de empilhador	748,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	736,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	636,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	601,00
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	580,00

ANEXO I-A

Administrativos e vendas

A - Serviços administrativos

Director de serviços ou chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas que tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

Técnico superior principal - é o trabalhador que nas áreas de serviço em que exerce actividade, nomeadamente nas áreas de contabilidade (incluindo guarda livros), marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, coadjuva um ou mais directores nas tarefas por aqueles desempenhadas, substituindo-o nas suas ausências e podendo ser responsável por áreas, sectores ou projectos, reportando directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior, e assegura as actividades e tarefas e contribui para a concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, e assegurando a satisfação das necessidades da empresa.

Programador - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

Técnico superior - é o trabalhador que, nomeadamente nas áreas de contabilidade, marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão (incluindo correspondente em línguas estrangeiras) e informática coadjuva um chefe de secção, ou um técnico superior principal, nas tarefas por aqueles desempenhadas, podendo ser responsável por projectos, reportando ao respectivo chefe de secção, a um técnico superior principal ou a um colaborador de nível igual ou superior.

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

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Técnico comercial ou de marketing - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas comerciais e de marketing, elabora relatórios, estudos e aná-

lise de diversos meios em função dos produtos e clientes de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, na área onde desenvolve a sua actividade - contabilidade, marketing, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Técnico de higiene e segurança - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas de higiene e segurança, elabora relatórios, estudos e análise de diversos elementos de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo assistente - é o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico e em apoio a este se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Rececionista - Telefonista - É o trabalhador que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Recepcionista - Telefonista 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de recepcionista telefonista, e que presta serviço de atendimento nos serviços de recepção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de contínuo, que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Assistente administrativo (2.º ano) - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial, e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Assistente administrativo (1.º ano) - É o profissional que estagia pelo 1º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Porteiro 1.º ano - É o profissional eu estagia pelo primeiro ano para funções de porteiro, e que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Operador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder á limpeza das instalações.

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

B) Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes e pracistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectivo comissão.

Vendedor - É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo publico e a melhor maneiro de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do publico a que os produtos se destinam, fazendo prospecção e promovendo vendas.

Operador comercial - é o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

C) Enquadramento nas novas categorias profissionais

1- As categorias profissionais extintas são enquadradas, nos termos seguintes:

– *Contabilista* - Técnico de contabilidade;

– *Guarda-livros* - Técnico superior principal;

– *Correspondente em línguas estrangeiras* - Técnico superior ou secretário de direção;

– *Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras* - Técnico administrativo ou técnico comercial e de marketing;

– *Prospector de vendas (sem comissão)* - Promotor de vendas (sem comissão) ou vendedor (sem comissão);

– *Primeiro-escriturário* - Técnico administrativo ou técnico comercial e de marketing;

– *Estenodactilógrafo de língua portuguesa* - Técnico administrativo assistente;

– *Segundo escriturário* - Técnico administrativo assistente;

– *Demonstrador* - Operador comercial;

– *Perfurador-verificador* - Técnico administrativo assistente;

– *Telefonista de 1.ª* - Rececionista - telefonista;

– *Telefonista de 2.ª* - Rececionista-telefonista 1.º ano;

– *Prospector de vendas (com comissão)* - Promotor de vendas (com comissão) ou vendedor (com comissão);

– *Dactilógrafo 1.º ano* - Assistente administrativo - 1.º ano;

– *Estagiário 1.º ano* - Assistente administrativo - 1.º ano;

– *Servente limpeza* - Operador de limpeza.

2- Os trabalhadores da actual categoria de chefe de secção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior principal, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

3- Os trabalhadores da actual categoria de secretário de direcção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico administrativo ou técnico superior, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

ANEXO II-A

Administrativos/Vendas

Condições de admissão dotações e acessos.

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo da salvaguarda dos trabalhadores que prestem já serviços, ou dos que tenham mais de 25 anos de idade.

B) Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado (entendendo-se como tal qualquer trabalhador que aufira remuneração igual ao previsto na tabela para o chefe de departamento);

c) Por cada grupo de 25 de trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento ou equiparado;

d) Nos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção ou técnicos superior principal não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;

e) Na classificação de técnicos administrativos ou técnico comercial e de marketing ou equiparados observar-se-ão as proporções de 40 % destes e de 60 % de técnicos administrativos assistentes ou equiparados, podendo o número de técnicos administrativos ser superior àquela percentagem;

f) O número de assistentes administrativos do 1.º e 2.º ano tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % dos técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes.

2- Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores administrativos ou correlativos

1- Os assistentes administrativos dos 1.º e 2.º ano logo que completem os dois anos ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a técnico administrativo assistente ou a categoria equivalente, sem prejuízo de poderem continuar adstritos às mesmas tarefas.

2- O número de assistentes administrativos dos 1.º e 2.º anos no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes, ou equiparados.

3- O porteiro do 1.º ano e a recepcionista telefonista do 1.º ano, logo que completem 12 meses de trabalho são promovidos, respectivamente, a porteiro ou a recepcionista-telefonista.

4- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a técnico administrativo assistente ou equiparado, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais que se comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o

respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas, quando devidos terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

3- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

ANEXO III-A

Tabela administrativos e vendas

Remunerações mínimas (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 261,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 130,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 006.00
IV	Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção	955,00
V	Técnico comercial e de marketing Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	893,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	834,00
VII	Rececionista-telefonista	770,00
VIII	Continuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	719,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	657,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	608,00
XI	Paquete (até 17 anos)	Regime SMN.

Porto, 26 de dezembro de 2018.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e *Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 24/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no continente e ou nas Regiões Autónomas e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada, vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer das partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019.

Cláusula 37.ª

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um subsídio diário de refeição equivalente a 6,00 euros.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor*.)

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	775	795	815
Técnico especialista	700	730	760
Técnico assistente	650	665	680
Administrativo/operacional	625	630	635
Trabalhador serviços gerais	610	615	620

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicado no número 1 do presente anexo.

Lisboa, 29 de janeiro de 2019.

Pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de mandatário da FETESE.

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário da FETESE.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 28/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

I - Exposição de motivos

A Fundação INATEL, criada pelo Decreto-Lei n.º 106/2008, de 25 de junho, constituiu-se como uma pessoa coletiva de direito privado, de utilidade pública e de natureza fundacional, assumindo-se claramente como uma entidade com funções de complementaridade da política pública, nos domínios da cultura, do desporto e do lazer para todos, sempre centrada em determinados públicos e nas atividades de inovação e inserção social, com uma profunda ligação ao território, aos centros de cultura e desporto, às autarquias locais e às organizações representativas dos trabalhadores.

Nessa medida desenvolve a sua atividade em todo o território nacional, competindo-lhe a gestão de um importante património, que vai muito além das atividades dos antigos centros de férias, constituindo-se numa aposta forte para múltiplas áreas, do desporto à etnografia, das sociedades filarmónicas aos grupos de teatro popular, das viagens ao turismo, mas sempre de cariz social, solidário e centrado na sustentabilidade, na adoção de programas de inovação social para públicos desfavorecidos, na inserção de refugiados e na Agenda 2030.

Assim, a INATEL tem alojamentos e estruturas de apoio

a viagens, primordialmente destinados ao lazer para todos, definida claramente na norma legal que a institui (público alvo de política pública de discriminação positiva, ou seja, turismo social)[1], clarificando-se que os seus alojamentos de hotelaria não estão obrigatoriamente alocados às regras normais de licenciamento[2], a não ser por opção.

Também as suas viagens são essencialmente organizadas para os mesmos públicos sociais, logo não funcionam no mercado sob as normas que certificam as agências de viagens, mas sim reguladas pelo diploma fundador da INATEL, que tem funções delegadas de política pública, tal qual definido pela Constituição da República Portuguesa.

A evolução do mercado de trabalho, com uma recuperação assinalável e, concomitantemente a necessidade de valorizar o diálogo social para promover e implementar mudanças sustentáveis e negociadas, criando um novo paradigma nas relações laborais da Fundação INATEL, com uma história indissociável dos movimentos sindicais e progressistas, ambos presentes nos seus órgãos de gestão.

II - Texto do acordo de empresa

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território da República Portuguesa e obriga, por um lado, a Fundação INATEL, responsável por promover atividades de tempos livres e lazer dos jovens, dos trabalhadores e dos séniores, as quais contribuem para o bem-estar integral e o desenvolvimento pessoal de cada um, bem como para a inclusão social de todos os cidadãos e, de ora em diante designada abreviadamente por INATEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE 929 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 3 anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente, por um ano, decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

CAPÍTULO II

Recrutamento e admissão

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 3.ª

Recrutamento interno

Sem prejuízo da liberdade da INATEL efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, atendendo a critérios objetivos, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

Para satisfação do estipulado no número anterior, a INATEL poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de 4 meses para a generalidade dos trabalhadores e 6 meses para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que

---

[1] Nos termos do disposto no artigo 3.º, número 1 dos seus estatutos, aprovado pelo diploma supra citado: «A fundação tem como fins principais a promoção das melhores condições para a ocupação dos tempos livres e do lazer dos trabalhadores, no activo e reformados, desenvolvendo e valorizando o turismo social, a criação e fruição cultural, a actividade física e desportiva, a inclusão e a solidariedade social».

[2] Por todos estes motivos, a Fundação INATEL está isenta de obtenção de licenciamento nos termos do regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos (RJIEFET). Com efeito, estabelece a referida norma legal que: «Não se consideram empreendimentos turísticos para efeitos do presente decreto-lei: *a)* as instalações ou os estabelecimentos que, embora destinados a proporcionar alojamento, sejam explorados sem intuito lucrativo ou para fins exclusivamente de solidariedade social e cuja frequência seja restrita a grupos limitados». Ou seja, o referido preceito legal estabelece uma isenção subjetiva para as entidades que, dispondo de equipamentos destinados a proporcionar alojamento, reúnam os seguintes requisitos:

a) Sejam explorados sem fins lucrativos (ou para fins exclusivamente de solidariedade social) ou;

b) Cuja frequência seja restrita a grupos limitados.

Ora a Fundação INATEL explora as suas unidades hoteleiras e parques de campismo sem quaisquer fins lucrativos.

seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

A INATEL compromete-se a anunciar, por meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 4.ª

Recrutamento externo

O recrutamento externo de candidatos deve ter divulgação pública, se possível, com identificação dos aspetos genéricos da categoria ou profissão em concurso.

A INATEL não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

No processo de recrutamento a INATEL pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objetivo de corrigir situações de desigualdade.

SECÇÃO II

Condições de admissão

Cláusula 5.ª

Condições mínimas de admissão

São condições gerais de admissão para prestar trabalho, a idade mínima de 18 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 6.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram no anexo II.

2- São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a INATEL terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- No caso do aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela INATEL ou frequentadas por determinação desta.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias, no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificados ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Nos contratos de trabalho a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias para os contratos de duração inferior a 6 meses.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

8- Não são considerados na contagem do período experimental os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão de contrato.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 8.ª

Princípios gerais

1- A INATEL desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade da INATEL terá como objetivo prioritário a aquisição e/ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas à fundação.

3- A formação deve ser, preferencialmente, proporcionada no local e durante o período de trabalho.

Cláusula 9.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de a INATEL não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho, em línguas estrangeiras, economia social, vendas ou marketing.

3- A INATEL, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pela INATEL.

5- O trabalhador pode utilizar os créditos previstos no número anterior em cursos ou ações de formação, através comunicação prévia de 15 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão e mediante autorização do conselho de administração.

6- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

7- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Por deliberação da comissão paritária, poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função do tempo de serviço e/ou da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no anexo III do presente AE.

SECÇÃO III

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

Cláusula 11.ª

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

3- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 1, sempre que estas se prolonguem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

SECÇÃO IV

Trabalhador-estudante

Cláusula 12.ª

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.

2- O presente regime é regulado pela Lei em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Igualdade e não discriminação

Cláusula 13.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 14.ª

Prevenção do assédio e violência no local de trabalho

1- As partes outorgantes do presente AE condenam qualquer ato de assédio ou de violência no local de trabalho.

2- As partes avaliam e acompanham todas as ocorrências no âmbito da comissão de resolução e conflitos.

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 15.ª

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime mais favorável for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos da lei.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 17.ª

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, até ao máximo de 3 anos, findos os quais, retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- A INATEL pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da fundação, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

5- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 18.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

c) Carreira e categoria;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) O valor e a periodicidade da retribuição;

g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável;

i) Identificação do Fundo de Compensação de Trabalho.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, devendo ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção diretamente dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as funções de assessoria ao conselho de administração.

2- São exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e/ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes da INATEL:

a) Coordenadores;

b) Diretores de departamento;

c) Diretores de serviços;

d) Diretores das unidades hoteleiras;

e) Diretores dos parques de campismo.

3- As comissões de serviço terão a duração máxima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

4- As comissões de serviço podem cessar, a todo o tempo por deliberação do conselho de administração, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente até 2 anos ou período superior.

Cláusula 20.ª

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo é admitida para fazer face a necessidades temporárias da INATEL que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da INATEL:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador suspenso por motivo de instauração de processo disciplinar ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo o ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

f) Acréscimo excecional de atividade da INATEL;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nomeadamente os contratos decorrentes dos contratos de serviços públicos e/ou projetos financiados por fundos comunitários.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo incerto nas situações referidas nas alíneas *a), e)*, *f) e g)* do número anterior.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho celebrado fora dos casos previstos nos números anteriores.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;

c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

Cláusula 22.ª

Deveres gerais das partes

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.ª

Deveres do empregador

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k)* e *l)* do número 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j)* do número 1 e nos números 5 e 6.

Cláusula 24.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 25.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regula-

mentação coletiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 26.ª

Regulamentação do trabalho

Compete à INATEL fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou qualquer estabelecimento ou serviço para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 28.ª

Deslocações ao serviço da INATEL

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

2- As deslocações em serviço, por período superior a 5 dias consecutivos, carecem de acordo escrito do trabalhador, salvo se for efetuada para local situado na área do mesmo concelho ou de concelhos limítrofes.

3- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas, preferencialmente, em transportes públicos.

4- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

5- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho e para o estrangeiro têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

6- O trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga nos termos do anexo I do presente AE, desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário;

b) deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do mesmo domicílio.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.ª

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, a INATEL pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória de 4 horas;

c) Horário de trabalho por turnos - aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interruptos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Jornada contínua - aquele em que há a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos que conta como tempo efetivo de trabalho e deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, por forma a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas, determinando a redução de uma hora.

Cláusula 30.ª

Elaboração e alteração do horário de trabalho

1- O horário de trabalho é acordado entre a INATEL e o trabalhador no ato de admissão.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar,

bem como de formação técnica ou profissional;

d) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Não podem ser, unilateralmente, alterados os horários acordados individualmente.

5- Considera-se que o horário foi acordado individualmente quando tal horário conste do contrato individual de trabalho escrito ou quando tiver uma duração ininterrupta de um ano.

6- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

7- Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se, da referida reformulação, resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 31.ª

Registo de entradas e saídas

1- A INATEL procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2- Não é permitido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações da INATEL sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e duração subjacentes às mesmas.

Cláusula 32.ª

Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá ser superior a 40 horas semanais, nem 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados na INATEL.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a INATEL ou, na sua falta, pela INATEL.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que a INATEL entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

5- Os trabalhadores referidos na alínea *c)* do número 2 têm direito a um subsídio que não será inferior a um correspondente de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 35.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Deverá ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 60 anos de idade, e independentemente da idade e por questões de saúde devidamente comprovadas.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 36.ª

Trabalho por turnos

1- O estabelecimento e organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar aos sindicatos outorgantes da presente convenção com antecedência mínima de 30 dias, devendo estes elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

2- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada da fundamentação sobre a necessidade de estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos.

3- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de 40 horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com 24 horas de antecedência mínima.

6- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para horário normal aos trabalhadores que comprovem, por atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos.

7- Não havendo regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, a INATEL poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão ou categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

8- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

9- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a 1 ano.

10- A INATEL deve afixar as escalas com turnos rotativos com uma antecedência mínima de 20 dias.

Cláusula 37.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua pode ser atribuída nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

2- A prestação de trabalho em regime de jornada contínua pode ser concedida mediante autorização do conselho de administração.

Cláusula 38.ª

Registo

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

2- No caso de não cumprimento pela INATEL do disposto no número anterior, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a dois dias de descanso consecutivos devendo, sempre que possível, coincidir com o sábado e o domingo.

2- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o sábado e o domingo nos seguintes casos:

a) trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços preparatórios ou complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores.

3- Os dias de descanso devem ser consecutivos, exceto no

Teatro da Trindade, no Parque de Jogos 1.º de Maio e nas unidades orgânicas (lojas/agências) ou em situações conjunturais com o consenso do trabalhador.

4- Quando, não seja possível a coincidência ao domingo e ao sábado, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada seis semanas.

5- Por acordo entre a INATEL e o trabalhador, um dia de descanso pode ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, sempre que possível, será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.ª

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo de outros intervalos acordados e praticados na INATEL.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 41.ª

Feriados

1- Na sede da INATEL, bem como nos seus estabelecimentos ou serviços, serão observados os seguintes feriados:

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

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- A INATEL pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- Nos estabelecimentos que laborem de forma contínua e ininterrupta, serão dispensados do dever de assiduidade no dia 1 de maio, os trabalhadores que o requeiram e sempre que a dispensa não impeça o normal funcionamento do estabelecimento.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 42.ª

Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 24 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada de acordo com as seguintes regras:

a) 25 dias úteis de férias, a partir dos 40 anos de idade;
b) 26 dias úteis de férias, a partir dos 50 anos de idade;
c) 27 dias úteis de férias, a partir dos 60 anos de idade.

3- A duração do período de férias é aumentada 2 dias, no caso de o trabalhador não ter mais do que 3 dias ou 6 meios-dias de faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

4- Para efeitos do número 3 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 3.

6- O aumento do período de férias previsto nos números 2 e 3 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

8- A idade relevante para efeitos da aplicação do número 2 é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se reportam.

Cláusula 43.ª

Férias no ano da admissão

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 44.ª

Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de 6 meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.ª

Marcação das férias

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Os períodos de férias em desacordo são fixados pela INATEL, de forma ininterrupta, quando haja pedido do trabalhador, entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril e afixado desde esta data até 31 de outubro, não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 47.ª e 48.ª do presente AE.

6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo Conselho de Administração.

Cláusula 46.ª

Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos 2 anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a INATEL.

Cláusula 47.ª

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a INATEL exigir prova do facto comunicado.

4- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais adotivos e filhos adotados, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador.

Cláusula 48.ª

Interrupção e alteração de férias por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do mês de abril do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- É aplicável à alteração das férias o disposto nos números anteriores, com exceção do número 2 da cláusula anterior, pois confere ao trabalhador apenas o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

5- O despacho que determine a interrupção e/ou alteração das férias é da competência do conselho de administração e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 49.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

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

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 50.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 51.ª

Violação do direito a férias

1- No caso da INATEL obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.ª

Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- Não serão considerados na noção de falta:

a) Os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 30 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, 120 minutos por mês;

b) Crédito de 4 horas a gozar de forma global ou fracionado, em períodos não inferiores a 60 minutos carece da autorização prévia do responsável pelo serviço, o qual não pode ser concedido quando se realize trabalho suplementar.

5- O limite previsto na alínea *b)* do número anterior, deve ser reduzido proporcionalmente à duração do trabalho a tempo parcial, de modo a equivaler à fração da duração do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho a que o trabalhador se encontra sujeito.

6- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

Cláusula 54.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.ª;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- O disposto na alínea *f)* do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descen-

dentes, adotados, adotados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatório, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d) e)* e *f)* do número anterior são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 55.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 56.ª

Forma de comunicação de ausências

1- As ausências, quando previsíveis, são comunicadas com a antecedência de pelo menos 5 dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, com a antecedência de 5 dias, a comunicação à INATEL é feita logo que possível.

Cláusula 57.ª

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* da cláusula 54.ª quando excedam 30 dias por ano;

d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.ª

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

Cláusula 59.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 7 da cláusula 42.ª, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

Cláusula 60.ª

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do conselho de administração, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos, exceto na situação de atribuição de licença em razão do interesse público.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a 3 ou 5 anos, consoante a licença a conceder, seja por período até 1 ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 61.ª

Princípios gerais sobre a retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 62.ª

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo o pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3- O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Cláusula 63.ª

Retribuição

A retribuição mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo I do presente AE.

Cláusula 64.ª

Forma e tempo de pagamento

1- A INATEL entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 65.ª

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal base respetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 66.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, que será pago com a retribuição de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4- No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição, receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

Cláusula 67.ª

Retribuição do período de férias e subsídio

1- O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual, que será pago de uma só vez no mês de junho, sem prejuízo de, a pedido do trabalhador, o subsídio de férias ser

pago com a retribuição do mês anterior ao do início do gozo de um período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, desde que o pedido seja feito por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias.

3- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 68.ª

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 69.ª

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.ª

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base.

Cláusula 71.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) 1.ª hora retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

b) 2.ª hora e subsequentes retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em Feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal de base:

2 x Rhn x T

Sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 72.ª

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, em numerário, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui o anexo I do presente AE, ou em espécie.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 73.ª

Condições básicas da alimentação em espécie

1- Os trabalhadores, tendo em conta a sua preferência, escolherão as refeições e bebidas constantes da ementa dos associados e clientes da INATEL.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno-almoço os trabalhadores que prestem serviço até às 11h00.

5- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário.

Cláusula 74.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, efetivamente, exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, mediante proposta, devidamente fundamentada, do responsável do respetivo serviço, poderá o conselho de administração atribuir um abono mensal para falhas equivalente a 10 % da RMMG (Retribuição Mensal Mínima Garantida).

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que nos termos do número 1, movimentem, em cada mês, verba, em numerário, inferior à RMMG mensal, considerando a média anual do ano anterior.

3- Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

4- Os trabalhadores que não tenham direito ao abono para falhas, nos termos do número anterior, não lhes poderá ser descontado qualquer valor por falhas.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido pela INATEL, mediante processo disciplinar, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 76.ª

Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- A ação disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o trabalhador.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificou infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 77.ª

Declarações do trabalhador

1- As declarações do trabalhador e das testemunhas, serão agendadas no local de trabalho do trabalhador ou na sede da INATEL, de forma presencial ou por videoconferência, dentro do horário de trabalho.

2- Com o acordo do trabalhador, podem as declarações referidas no número anterior serem tomadas noutro local a designar pela INATEL.

3- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

4- Quando exista deslocação do trabalhador ou das testemunhas, as respetivas despesas ficam a cargo da INATEL.

Cláusula 78.ª

Regras processuais

1- A INATEL comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder disciplinarmente sobre o trabalhador juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores e à comissão sindical ou ao delegado sindical cópia daquela comunicação, da nota de culpa e do processo de inquérito, caso exista.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos referidos no número anterior à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador dispõe de 12 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, e antes da decisão final, o empregador apresenta cópia integral do processo à associação sindical, para, no prazo de 8 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 79.ª

Sanções

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 30 por cento da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 21 dias úteis.

4- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

5- A sanção disciplinar não pode por ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.ª

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Fundação INATEL será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado da decisão;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 2 da presente cláusula, por sua iniciativa.

2- Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da decisão.

3- Em caso de resolução do contrato com justa causa, pelo trabalhador, dá direito à indemnização prevista no número anterior.

Cláusula 81.ª

Regime aplicável

A cessação do contrato de trabalho na INATEL rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Proteção social

Cláusula 82.ª

Regime de Segurança Social

A INATEL e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 83.ª

Complemento de doença por internamento

Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de doença em que ocorra internamento hospitalar, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar à que lhe for atribuída pela Segurança Social, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante da prestação securitária, pelo período de 60 dias.

Cláusula 84.ª

Complemento em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1- Quando afetado por incapacidade absoluta temporária, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional e o montante da prestação recebida pela seguradora.

2- As prestações complementares previstas nas cláusulas 83.ª e 84.ª serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 85.ª

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores da INATEL têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.

2- A INATEL é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a INATEL desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, a INATEL deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 86.ª

Formação em segurança e saúde no trabalho

1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação da INATEL deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a 30 horas, para cursos de duração superior a 100 horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de 10 horas.

3- A formação promovida pela INATEL deve ser preferencialmente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de Certificado de Competências Pedagógicas (CCP).

Cláusula 87.ª

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação da INATEL.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno da INATEL.

Cláusula 88.ª

Vigilância da saúde no trabalho

1- A INATEL assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade e de 2 em 2 anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar

rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

Cláusula 89.ª

Prevenção do álcool e drogas

A INATEL com a participação dos sindicatos do sector deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

Cláusula 90.ª

Prevenção do tabagismo

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da INATEL, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 91.ª

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à INATEL.

Cláusula 92.ª

Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à INATEL, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais e dos membros da direção sindical que beneficiam de crédito de horas.

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

Cláusula 93.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da INATEL, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empreso.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por 1 ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na INATEL.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, 2 comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à INATEL.

5- A INATEL deve colocar à disposição do sindicato um local adequado no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo, com dois dias de antecedência.

6- À INATEL e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 94.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da INATEL e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da INATEL.

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da INATEL, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 95.ª

Reuniões com o empregador

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com a INATEL sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

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

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste AE.

5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

Cláusula 96.ª

Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 5 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

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

4- O número de dirigentes e delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com mais de 100 trabalhadores sindicalizados - 3.

5- Os dirigentes e delegados sindicais podem cumular créditos de horas, desde que o sindicato respetivo avise a INATEL com uma antecedência não inferior a 15 dias.

6- Por acordo entre o conselho de administração da INATEL e a organização sindical, pode ser requisitado um dirigente sindical a tempo inteiro, com retribuição suportada pela INATEL.

Cláusula 97.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela direção do sindicato, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas entidades referidas no número anterior, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a INATEL obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 98.ª

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 99.ª

Cobrança da quotização sindical

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

2- Nos 30 dias seguintes à cobrança, a INATEL remeterá ao sindicato respetivo o montante global das quotas acompanhado do mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

CAPÍTULO XIII

Resolução de conflitos

Cláusula 100.ª

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente AE.

2- A comissão será composta por 3 representantes da parte do empregador e 3 representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos 5 dias após comunicação à outra parte.

3- Os elementos da CRC podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

4- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste AE.

5- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

6- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros pre-

sentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

7- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

Cláusula 101.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por 3 representantes das associações sindicais signatárias deste AE e por elas designados, e por 3 representantes da INATEL.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos membros das associações sindicais signatárias ou da INATEL.

5- As deliberações são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

6- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

8- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

9- A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas informações recebidas.

CAPITULO XIV

Disposições finais

Cláusula 102.ª

Responsabilidade social

1- A INATEL obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2- A responsabilidade social da INATEL concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;

b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;

c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;

d) A inovação organizacional;

e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 103.ª

Disposições aplicáveis

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 104.ª

Fundo de apoio social

1- O Fundo de Apoio Social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- Sempre que devidamente fundamentado, o Fundo de Apoio Social da INATEL apoiará processos que visem a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, bem como medidas que visem promover o exercício da parentalidade.

3- O Fundo de Apoio Social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.ª

Disposições transitórias

1- Enquanto não houver negociação direta, em cumprimento do protocolo adicional, aplicam-se às categorias e aos escalões, as regras vigentes nas tabelas em anexo.

2- A categoria de administradores dos centros de férias e dos parques de campismo é para extinguir quando vagar, mantendo a categoria e a retribuição, ainda que não exerçam a função, mas podendo coadjuvar nas funções de gestão. Todavia estão sujeitos às regras da rotatividade geográfica vigentes para estas categorias.

ANEXO I

Tabela salarial

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
DIRIGENTES	Director de Departamento	2.984,32											Comissão de Serviço
	Director de Serviços	2.864,95											
	Director-Adjunto	2.291,96											
	Assessor	2.611,28											
	Coordenador de Núcleo	(1)											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível IV	1.959,33											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível III	1.690,41											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível II	1.459,90											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível I	1.176,47											
TECNICO SUPERIOR	Técnico Superior de Gr. V	2.689,27	2.766,11	2.919,78			3.150,29		3.380,80				
	Técnico Superior de Gr. IV	2.305,10	2.381,93	2.497,18	2.535,61	2.611,28	2.612,44	2.650,86	2.766,11				
	Técnico Superior de Gr. III	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.343,51	2.458,77			
	Técnico Superior de Gr. II	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33	2.055,37			
	Técnico Superior de Gr. I	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61				
	Técnico Superior Estagiário	1.176,47											
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias	1.690,41	1.728,82	1.786,45			1.863,29		1.959,33				
	Administrador de Centro de Férias Estagiário	818,20											
	Administrador de Parque de Campismo	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Administrador de Parque de Campismo Estagiário	818,20											
TÉCNICO	Técnico de Gr. V	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.362,72				
	Técnico de Gr. IV	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33				
	Técnico de Gr. III	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Técnico de Gr. II	1.229,82	1.267,94	1.325,43			1.402,27		1.479,10	1.555,94			
	Técnico de Gr. I	1.054,51	1.096,43	1.134,55			1.172,65		1.229,82				
	Técnico Estagiário	818,20											
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
	Técnico-Adjunto de Grau II	940,16	978,28	1.016,39			1.054,51		1.096,43	1.153,60			
	Técnico-Adjunto de Grau I	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28	1.035,45			
	Contra-Regra	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe de Produção	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				

ANEXO I

Tabela salarial

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Tesoureiro de 1.ª	875,37	917,30	978,28			1.054,51		1.153,60				
	Tesoureiro de 2.ª	650,51	692,43	730,54			764,85		802,95	837,26			
	Secretário Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Secretário de 1.ª	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.115,48			
	Secretário de 2.ª	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Oficial Administrativo Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Primeiro Oficial	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.073,56			
	Segundo Oficial	802,95	837,26	875,37			917,30		959,22	997,34			
	Terceiro Oficial	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Recepcionista Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Recepcionista Nocturno	764,85	802,95	837,26			875,37		940,16	978,28			
	Recepcionista	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Recepcionista Estagiário	600,00											
	Animador de Turismo Social Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Animador de Turismo Social	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Animador de Turismo Social Estagiário	650,51											
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	802,95	818,20	837,26			856,32						
	Motorista de Pesados	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Motorista de Ligeiros	600,00		600,95			650,51		711,48	764,85	818,20	875,37	
	Fiel de Armazém	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Telefonista	600,00					616,20		673,37	730,54	783,90	856,32	
	Auxiliar Administrativo	600,00							635,26	692,43	749,60	802,95	
	Servente	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe/Encarregado Pr.	1.016,39	1.096,43	1.172,65			1.191,72						Inclui Chefe de Cozinha, Chefe de Restaurante, Encarregado de Obras e Conservação, Encarregado de Restaurante e Bar, Encarregado de Economato e Encarregado de Piscinas
	Chefe/Encarregado de 1.ª	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Chefe/Encarregado de 2.ª	898,24	917,30	940,16			959,22						
	Cozinheiro Pr.	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28				
	Cozinheiro	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Ajudante de Cozinha	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Restaurante e Bar Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Empregado de Restaurante e Bar	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	

ANEXO I

Tabela salarial

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Despenseiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Despenseiro	600,00		600,95			635,26		673,37	711,48	764,85	818,20	
	Electricista Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Electricista	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	Extinguir quando vagar
	Pedreiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Pedreiro	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista de Piscinas	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Nadador-Salvador	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista Teatral Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Maquinista Teatral	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	940,16	959,22	978,28			997,34						Inclui Enc. de Exploração Agrícola, Enc. de Instalações Desportivas e Enc. de Quartos/ Lavandaria
	Governanta	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Jardineiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Jardineiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Bilheteiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Bilheteiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Costureira	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Operário Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Operário Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Empregado de Instalações Desportivas Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Empregado de Instalações Desportivas	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Trabalhador Agrícola Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Trabalhador Agrícola Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Encarregado de Pessoal não qualificado	898,24	917,30	940,16			959,22						Inclui Enc. Limpeza e Enc. Balneário
	Empregado de Balneário/Piscina	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Copeiro	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Limpeza	600,00					600,95		635,26	691,56	749,60	802,95	

(1) Os Coordenadores de Núcleo auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Clausulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69.ª AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70.ª AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71.ª AE	Trabalho suplementar	1.ª hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2.ª hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72.ª AE	Subsídio de almoço	5,00 €

Ajudas de custo e deslocações

Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1 355,96 €)			
Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,10 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	50,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	89,35 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,87 €

Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 € e 1 355,96 €)			
Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	10,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	21,70 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	43,39 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	85,50 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,10 €

Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 €)			
Cláusulas	Cláusulas	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	9,96 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	19,92 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	39,83 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	72,72 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	50,90 €

28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	14,54 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,36 €/km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,36 €/km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,36 €/km
28.ª AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/Cargo

Grupo profissional	Categorias/ Cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Dirigentes	Diretor de departamento	• Dirige as atividades de um departamento definindo os seus objetivos de atuação, tendo em conta a missão da Fundação INATEL. • Controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dele dependentes. • Assegura a administração e a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades dos serviços. • Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e na preparação da decisão final a tomar pelo conselho de administração da Fundação INATEL perante o qual é diretamente responsável. • Executa outras incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo conselho de administração da Fundação INATEL.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Diretor de serviços	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades da direção de serviços, de acordo com o plano definido para o respetivo departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da direção a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Coordenador de núcleo	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades do núcleo, de acordo com o plano definido para a respetiva direção de serviços e/ou diretor de departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do núcleo a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de serviços e/ou diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Dirigentes	Diretor hoteleiro ou de parque de campismo	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira ou do parque de campismo, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira ou do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
Técnico superior	Técnico superior	• Exerce fundamentalmente funções consultivas, de estudo, planeamento, de conceção e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e que requerem um elevado grau de qualificação. • Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade, efetua estudos, análises e projetos, concebe e adapta métodos e processos cientifico-técnicos do âmbito da sua especialização, com vista à tomada de decisão. • Executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. • Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante o seu superior hierárquico. • Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto. • Pode representar a Fundação INATEL em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. • Pode exercer funções de atendimento qualificado nas diferentes áreas de atuação da fundação, enquadradas por orientações superiores.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
Administração	Administrador de centros de férias (extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Administrador de parques de campismo (extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços do parque de campismo, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
Técnico	Técnico	• Elabora pareceres e informações de natureza técnica; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor. • Realiza funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. • Estuda e aplica métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade desempenhando funções numa planificação estabelecida.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.

Técnico- -profissional	Técnico-adjunto	• Exerce funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em diretivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Contra-regra	• Escolhe, adquire, reúne e distribui os adereços que fazem parte do complexo cenográfico do espetáculo, entrega aos atores os objetos por ele manipulados ou mostrados em cena e é responsável, em colaboração com o diretor de cena pela manutenção da disciplina no palco e bom andamento das representações. • Assegura os acessórios de cena necessários. • Transmite, se for caso disso, notícias de carácter particular aos artistas e pessoal técnico quando o julgar oportuno e de modo a não perturbar a representação. • Indica aos técnicos competentes qual o momento da mudança de cenário, efeito de luz e som. • Guarda os adereços no final da exibição e responsabiliza-se pela sua conservação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Coordenação	Chefe de alojamento	• Dirige e coordena a atividade dos serviços de alojamento e afins das unidades hoteleiras, nomeadamente no que respeita à receção e serviços de quarto. • Auxilia o diretor da unidade hoteleira nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Chefe de produção	• Dirige, coordena e orienta os serviços de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. • Faz as previsões de custos, gere os stocks, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. • Providencia pelo correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. • Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. • Controla as receitas e despesas dos serviços de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento ao diretor de possíveis falhas. • Apresenta ao diretor, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento dos serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização
Assistente técnico	Tesoureiro chefe de 1.ª e de 2.ª	• Exerce funções de natureza executiva, verificando documentos e valores, executando operações de caixa, registando o movimento de tesouraria e assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre. • Procede a conferências, levantamentos, recebimentos, pagamentos, depósitos e registos. • Verifica as existências e providencia para ter em cofre as importâncias necessárias para efetuar pagamentos. • Deposita valores nas instituições de crédito. • Efetua a liquidação de despesas, levantamentos e cobrança de receitas. • Verifica, movimenta e encerra documentos de receita e despesa. • Expede cheques e confere documentos, valores e saldos. • Controla o movimento da tesouraria, mediante a escrituração de livro de caixa adequado, a elaboração de folhas de cofre, balancete e contas de tesouraria. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com operações financeiras. • Confere diariamente o saldo de caixa e elabora mapa demonstrativo desse mesmo saldo. • Comunica de imediato e superiormente a existência de documentos de receita e de despesa que se encontrem por regularizar.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.

Assistente técnico	Secretário Principal de 1.ª e de 2.ª	• Executam todas tarefas do secretariado específico do conselho de administração, assegurando o trabalho de rotina diária do respetivo gabinete. Para o efeito, realizam, entre outras as seguintes tarefas: garantir e acompanhamento e a realização de reuniões e assembleias; redigir atas sempre que solicitado; gerir as agendas dos membros do conselho de administração; assegurar a entrega e receção de documentos e despachos, bem como garantir o envio de toda a documentação para os respetivos departamentos/serviços.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Oficial administrativo principal primeiro, segundo e terceiro oficial	• Deverá designadamente estabelecer prioridades de trabalho específico, preparando relatórios, reuniões, análise de documentos financeiros e a sua classificação, assegura as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora da fundação. • Deverá, entre outras, compor textos, cartas, saber utilizar equipamentos eletrónicos e software de apoio administrativo ou assegurar, interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço, na área administrativa. • Deverá, entre outras, fazer arquivos de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos à fundação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Rececionista principal	• Superintende nos serviços de receção e telefone, orienta o serviço de correspondência com os hóspedes, a faturação e a caixa relativa às receitas. • Organiza e orienta o serviço de reservas e ocupa-se da receção dos hóspedes. • Regista o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. • Fornece aos hóspedes todas as informações que lhes possam interessar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno	• Ocupa-se dos serviços de receção, designadamente dos acolhimentos. • Efetua as operações de reserva no sistema informático respetivo. • Procede à planificação da ocupação dos quartos. • Atende os desejos e reclamações dos utentes. • Organiza e é responsável pelas chaves de alojamento dos quartos. • Apoia os coffee breaks e prepara as salas de reunião na unidade hoteleira. • Procede ao lançamento dos consumos e despesas e emite faturas.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno (cont.)	• Dá seguimento a toda a correspondência e procede ao respetivo arquivo. • Utiliza e gere telefones e telefonemas efetuados por clientes internos e externos. • Presta informações de carácter turístico. • Realiza tarefas administrativas. • Participa acontecimentos irregulares ou anormais ao seu superior hierárquico. • Conhece os procedimentos de segurança e emergência. • Mantém a higiene e limpeza da receção.	

Assistente técnico	Animador de turismo social principal/ Animador de turismo social/Animador de turismo social estagiário	• Para além das tarefas próprias do animador de turismo social, pode ser incumbido da coordenação de equipas de animadores de turismo social, ou da própria atividade de animação, com âmbito, objeto e meios que lhe forem superiormente determinados. • Acompanha e enquadra os participantes nos programas nas unidades hoteleiras, nas visitas turístico-culturais, nos jantares regionais e nos jantares em casinos. • Dinamiza atividades de animação no âmbito dos programas. • Acompanha e auxilia os utentes em eventuais deslocações aos centros de saúde e hospitais. • Apoia os utentes na marcação de consultas nas unidades termais. • Presta apoio na realização de colóquios sobre saúde e termalismo. • Efetua o tratamento computorizado das inscrições para os programas. • Presta apoio aos respetivos serviços nos trabalhos em curso para execução dos programas. • Assegura a animação cultural, desportiva e recreativa nos espaços interiores e exteriores da unidade em que é promovido o turismo social. • Informa sobre a localidade e a região onde a unidade se insere, bem como sobre o estabelecimento de programas específicos e parcerias regionais. • Efetua serviço de relações públicas na promoção da unidade junto das organizações regionais de natureza pública ou privada. • Executa outras tarefas com afinidade ou ligação funcional com as acima descritas.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Auxiliar	Servente	• Executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, que exigem principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática. • Auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinados materiais e limpar locais de trabalho. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que estas não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Encarregado geral	• Controla as atividades dos diversos serviços e coordena as funções dos respetivos encarregados. • Avalia as necessidades de equipamento e providencia pela sua aquisição. • Distribui os trabalhos pelos encarregados e coordena as atividades dos vários serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Informa superiormente sobre questões de pessoal, tais como transferências, dispensas e medidas disciplinares.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
Operário qualificado	Encarregado principal de 1.ª e de 2.ª	• Planifica e controla as atividades dos operários qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.

Operário qualificado	Chefe de cozinha	• Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. • Elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita aos serviços respetivos os géneros de que necessita para a sua confeção. • Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir. • Dá instruções, supervisiona e controla a atividade dos cozinheiros e outros trabalhadores ocupados na preparação, confeção e apresentação de refeições. • Cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos. • Verifica a ordem e limpeza de toda a cozinha e respetivos utensílios. • Mantém em dia o inventário de todo o material da cozinha. • É responsável pela conservação dos alimentos. • Dá instruções sobre as quantidades necessárias à boa confeção das refeições. • Explica e faz cumprir as normas de higiene e segurança alimentar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Operário qualificado	Chefe de restaurante	• Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante. • Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante. • Efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação. • Acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento de receitas e despesas. • Organiza e colabora, se necessário, na elaboração dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos à dependência. • Colabora na receção dos utentes, ouve os seus desejos e preferências e atende às suas eventuais reclamações. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Encarregado de obras e conservação	• Organiza, coordena e dirige os trabalhos de conservação. • Elabora a folha da obra, mantendo-a atualizada. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos. • Verifica as carências de aquisição e investimento das instalações e equipamentos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Cozinheiro principal/ Cozinheiro	• Prepara, tempera e cozinha alimentos. • Requisita os géneros necessários para a confeção de refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confeção e decoração de pratos, tipos de guarnições e quantidades a servir. • Cria receitas e confeciona refeições. • Emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados. • Zela pela conservação dos alimentos e pelo aprovisionamento da cozinha. • Elabora registos de consumos. • Inspeciona a limpeza da cozinha e equipamentos, para cumprimento das normas de segurança e de higiene alimentar.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano). • Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Ajudante de cozinha	• Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas. • Limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos. • Prepara as guarnições para os pratos. • Executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha, bem como todos os outros que lhe forem cometidos pelo seu superior hierárquico, desde que os mesmos não impliquem uma modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Empregado de restaurante e bar principal	• Serve refeições e bebidas. • É o responsável por um turno de mesas ou bar. • Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições. • Dá aos utentes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos. • Serve os alimentos ou bebidas escolhidos. • Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário e de proceder à reposição da respetiva existência. • Procede ou colabora na arrumação da sala de refeições e do bar. • Zela pela higiene dos utensílios. • Procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com o sector de comidas e bebidas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Empregado de restaurante e bar	• Serve refeições e bebidas simples ou compostas, ajudando ou substituindo o empregado de restaurante e bar principal. • Prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. • Colabora na arrumação das salas e do bar e zela pela limpeza dos utensílios. • Cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e da sala de refeições e executa as preparações prévias ao balcão. • Executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas. • Auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outras salas. • Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. • Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efetua o respetivo recebimento. • Realiza outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelos superiores hierárquicos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano). • Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro principal	• Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento. • Armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições. • Executa ou colabora na execução de inventários periódicos. • Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro	• Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Ocupa-se da higiene e arrumação da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Eletricista principal /eletricista (extinguir quando vagar)	• Instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de aquecimento, iluminação e acústica. • Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas, normas de segurança ou outras especificações técnicas. • Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata. • Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, frigoríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas. • Dispõe e fixa os condutores, ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior. • Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos. • Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento. • Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação. • Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem. • Por vezes, executa trabalhos simples de pedreiro e de carpinteiro.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano). • Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Pedreiro principal/ pedreiro (Extinguir quando vagar)	• Levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas. • Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar. • Escolhe e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material. Percute-os a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento. • Verifica o trabalho realizado por meios de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. • Executa rebocos. • Procede à instalação de sanitários e respetivos escoamentos. • Assenta azulejos e pavimentos de mosaicos ou de outros materiais. • Pode ocupar-se de construções de alvenaria de pedra, do revestimento de edificações com argamassa, da abertura de roços e de assentamento de tijolos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Maquinista de piscinas	• Cumpre as disposições legais e outras que lhe sejam transmitidas pelos seus superiores hierárquicos, relativamente às instalações e equipamentos. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos, bem como pela qualidade higiénico-sanitária das águas. • Efetua e/ou ajuda a efetuar as limpezas dos equipamentos e suas instalações. • Elabora listas de produtos e artigos a aplicar na conservação e limpeza dos equipamentos e instalações, procedendo ao controlo dos consumos. • Preenche, diariamente, relatório de modelo aprovado, onde serão mencionadas quaisquer avarias, anomalias ou ocorrências. • Providencia por todos os meios ao seu alcance, a reparação de avarias que, eventualmente, surjam no equipamento e maquinaria.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Nadador-salvador	• É o responsável pela segurança e vigilância dos banhistas nas praias e piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais. • Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização, sendo responsável pelo tratamento, bombagem e transporte de águas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Sonoplasta principal/ Sonoplasta	• Seleciona composições musicais de outros efeitos sonoros, tendo em vista a ilustração de peças teatrais. • Recebe o texto do espetáculo a realizar e estuda-o, procurando integrar-se no seu espírito. • Assiste a ensaios, a fim de melhor se aperceber do clima e tipo de espetáculo pretendido. • Procede à escolha e seleção da música, ruídos e outros efeitos sonoros de acordo com a época, ambiente e género de espetáculo, procurando interpretar e transmitir a mensagem do encenador. • Regista meticulosamente os momentos de entrada de cada efeito sonoro e procede à montagem em fita magnética de todos os elementos selecionados. • Pode desempenhar as funções de operador de som.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Maquinista teatral principal/ Maquinista teatral	• Orienta a preparação e mudança das cenas em representações teatrais. • Estuda o roteiro do espetáculo. • Concebe cenários, cortinas, bambolinas, praticáveis e outros elementos de cena. • Dá instruções sobre a construção de cenários, palcos, teias e outros elementos. • Monta ou orienta a montagem das cenas e dá indicações para as mudanças a efetuar em cada ato.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
Operário semi-qualificado	Encarregado de operário semi-qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários semiqualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre os mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Governanta de andares/Quartos	• Providencia a limpeza e arranjos diários dos andares, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. • Vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares. • Supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio. • Examina o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias. • Mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição. • Verifica a ocupação dos quartos. • Guarda objetos esquecidos pelos utentes. • Atende a reclamações dos hóspedes. • Superintende no tratamento de roupas dos clientes. • Realiza ainda outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, no âmbito do seu conteúdo funcional.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada. • 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Encarregado de exploração/ Trabalhador agrícola polivalente	• Elabora o programa agrícola da exploração de acordo com as possibilidades do solo, as disposições legais, os recursos financeiros e outros fatores. • Trata das provisões, tais como, sementes, adubos e forragens, e dos animais, máquinas e matéria agrícola. • Orienta e controla as atividades agrícolas e dirige e coordena os trabalhadores agrícolas. • Providencia pelo armazenamento, transporte e comercialização dos produtos da exploração. • Controla os registos respeitantes à produção, vendas, receitas e despesas. • Elabora regularmente relatórios e apresenta-os ao diretor da UH. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Operário semi-qualificado	Jardineiro principal /Jardineiro	• Prepara terras para jardins, parques e relvados. • Cultiva e trata flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar jardins e parques. • Espalhar sementes, dispor bolbos e estacas e efetuar rega com mangueira ou por aspersão. • Semear relvados, renovar zonas danificadas, cortar e regar utilizando equipamentos ajustados. • Transplantar, podar e despontar plantas para provocar afilhamentos e desabotoamentos para que as flores se desenvolvam. • Aplicar tratamentos fitossanitários. • Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros, piscinas e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Bilheteiro principal /Bilheteiro	• Emite e vende bilhetes para eventos culturais ou desportivos. • Procede à marcação e reserva de lugares e controla a existência de lugares (automaticamente ou manualmente). • Opera a caixa registadora ou outro equipamento para calcular montante a pagar. • Passa documento comprovativo das importâncias recebidas. • Efetua as folhas de bilheteira, regista bilhetes vendidos e montantes recebidos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Costureira	• Procede a todos os trabalhos de costura, designadamente ao corte e confeção de artigos de vestuário e de ornamentação. • Arma e monta os artigos trabalhados. • Executa os consertos e serviços de apoio à decoração.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de quartos e lavandaria principal/ Empregado de quartos e lavandaria	• Ocupa-se do asseio, arranjo e arrumação dos quartos, bem como dos locais de acesso e de estar. • Examina o funcionamento da instalação elétrica, telefónica e de aquecimento. • Assegura-se de que os quartos estão devidamente equipados. • Colabora nas limpezas gerais. • Por vezes, é incumbido de servir refeições nos quartos, preparando e transportando as bandejas. • Pode ocupar-se do transporte das bagagens dos utentes. • Ocupa-se da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo da limpeza a seco das roupas de serviço e das dos utentes. • Procede ao respetivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição. • Engoma e dobra as referidas roupas. • Ocupa-se, ainda, dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno. • Executa outras tarefas exigidas para o bom funcionamento da Unidade Hoteleira	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Operário polivalente principal/Operário polivalente	• Executa tarefas diversas, designadamente de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de instalações desportivas principal/ Empregado de instalações desportivas	• Executa as tarefas administrativas necessárias ao bom funcionamento das instalações desportivas. • Procede aos serviços de manutenção e conservação dos equipamentos desportivos e das respetivas instalações procede à limpeza das instalações e dos equipamentos. • Efetua as marcações de campos. • Recebe, informa e encaminha os utentes das instalações desportivas.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Operário não qualificado	Encarregado de operário não qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários não qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Empregado de balneário/Piscina	• Assegura a limpeza dos balneários e piscinas e zonas circundantes. • Controla e mantém a água das piscinas em perfeitas condições de utilização. • É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de água.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Copeiro	• Executa o trabalho de limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável. • Coopera na execução de limpezas e arrumações da copa. • Pode ainda executar as tarefas necessárias à eficácia do serviço da copa e da cozinha.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Empregado de limpeza	• Limpa e arruma as salas, gabinetes, corredores, balneários e outras dependências. • Recobre soalhos, escadas e móveis com cera e procede à sua lustragem. • Lava vidros e persianas. • Zela pelos materiais e utensílios utilizados e executa outras tarefas semelhantes. • Limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando. • Remove o pó dos cortinados, carpetes, tapetes e de outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador. • Arruma móveis e outros objetos. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.

ANEXO III

Evolução nas carreiras profissionais

1.º Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;

b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior;

c) Promoção por reconhecimento, com limite do valor indicativo de 10 % por referência à evolução prevista nas alíneas anteriores.

2.º Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;

b) Existência de avaliação de desempenho no escalão classificada de 3 bom.

2- Para efeitos do número anterior, a existência de uma avaliação negativa em determinado ano, incluindo o ano em que antecede a promoção, implica que a mesma não releve para contagem do período, contagem essa que se suspende esse ano.

3.º Promoção

1- A promoção consiste na mudança para a categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;

b) Avaliação de desempenho classificada com 2 muito bom e 2 bom, durante 4 anos consecutivos;

c) Existência de necessidades indicativas da INATEL na categoria para a qual vai ser promovido, mediante concurso, nos termos definidos pelo conselho de administração.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, alimentação, bebidas, hotelaria e turismo de Portugal:

Maria das Dores Gomes, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculo, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

André Soares Albuquerque, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Maria das Dores Gomes, mandatária.

Lisboa, 17 de dezembro de 2018.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

– Sindicatos dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicatos dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços, e Similares da Região Autónoma da Madeira;
– Sindicato dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
– Sindicato dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 25/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

I- Exposição de motivos

A Fundação INATEL, criada pelo Decreto-Lei n.º 106/2008, de 25 de junho, constituiu-se como uma pessoa coletiva de direito privado, de utilidade pública e de natureza fundacional, assumindo-se claramente como uma entidade com funções de complementaridade da política pública, nos domínios da cultura, do desporto e do lazer para todos, sempre centrada em determinados públicos e nas atividades de inovação e inserção social, com uma profunda ligação ao território, aos centros de cultura e desporto, às autarquias locais e às organizações representativas dos trabalhadores.

Nessa medida desenvolve a sua atividade em todo o território nacional, competindo-lhe a gestão de um importante património, que vai muito além das atividades dos antigos centros de férias, constituindo-se numa aposta forte para múltiplas áreas, do desporto à etnografia, das sociedades filarmónicas aos grupos de teatro popular, das viagens ao turismo, mas sempre de cariz social, solidário e centrado na sustentabilidade, na adoção de programas de inovação social para públicos desfavorecidos, na inserção de refugiados e na Agenda 2030.

Assim, a INATEL tem alojamentos e estruturas de apoio a viagens, primordialmente destinados ao lazer para todos, definida claramente na norma legal que a institui (público alvo de política pública de discriminação positiva, ou seja, turismo social),[1] clarificando-se que os seus alojamentos de hotelaria não estão obrigatoriamente alocados às regras normais de licenciamento[2], a não ser por opção.

Também as suas viagens são essencialmente organizadas para os mesmos públicos sociais, logo não funcionam no mercado sob as normas que certificam as agências de viagens, mas sim reguladas pelo diploma fundador da INATEL, que tem funções delegadas de política pública, tal qual definido pela Constituição da República Portuguesa.

A evolução do mercado de trabalho, com uma recuperação assinalável e, concomitantemente a necessidade de valorizar o diálogo social para promover e implementar mudanças sustentáveis e negociadas, criando um novo paradigma nas relações laborais da Fundação INATEL, com uma história indissociável dos movimentos sindicais e progressistas, ambos presentes nos seus órgãos de gestão.

II- Texto do acordo de empresa

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território da República Portuguesa e obriga, por um lado, a Fundação INATEL, responsável por promover atividades de tempos livres e lazer dos jovens, dos trabalhadores e dos séniores, as quais contribuem para o bem-estar integral e o desenvolvimento pessoal de cada um, bem como para a inclusão social de todos os cidadãos e, de ora em diante designada abreviadamente por INATEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE 929 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 3 anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no

[1] Nos termos do disposto no artigo 3.º número 1 dos seus estatutos, aprovado pelo diploma supra citado: «A fundação tem como fins principais a promoção das melhores condições para a ocupação dos tempos livres e do lazer dos trabalhadores, no activo e reformados, desenvolvendo e valorizando o turismo social, a criação e fruição cultural, a actividade física e desportiva, a inclusão e a solidariedade social».

[2] Por todos estes motivos, a Fundação INATEL está isenta de obtenção de licenciamento nos termos do regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos (RJIEFET). Com efeito, estabelece a referida norma legal que: «Não se consideram empreendimentos turísticos para efeitos do presente decreto-lei: *a)* as instalações ou os estabelecimentos que, embora destinados a proporcionar alojamento, sejam explorados sem intuito lucrativo ou para fins exclusivamente de solidariedade social e cuja frequência seja restrita a grupos limitados». Ou seja, o referido preceito legal estabelece uma isenção subjetiva para as entidades que, dispondo de equipamentos destinados a proporcionar alojamento, reúnam os seguintes requisitos:

a) Sejam explorados sem fins lucrativos (ou para fins exclusivamente de solidariedade social) ou;

b) Cuja frequência seja restrita a grupos limitados.

Ora a Fundação INATEL explora as suas unidades hoteleiras e parques de campismo sem quaisquer fins lucrativos.

todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente, por um ano, decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

CAPÍTULO II

Recrutamento e admissão

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 3.ª

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade da INATEL efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, atendendo a critérios objetivos, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2- Para satisfação do estipulado no número anterior, a INATEL poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de 4 meses para a generalidade dos trabalhadores e 6 meses para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4- A INATEL compromete-se a anunciar, por meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 4.ª

Recrutamento externo

1- O recrutamento externo de candidatos deve ter divulgação pública, se possível, com identificação dos aspetos genéricos da categoria ou profissão em concurso.

2- A INATEL não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- No processo de recrutamento a INATEL pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objetivo de corrigir situações de desigualdade.

SECÇÃO II

Condições de admissão

Cláusula 5.ª

Condições mínimas de admissão

São condições gerais de admissão para prestar trabalho, a idade mínima de 18 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 6.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram no anexo II.

2- São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a INATEL terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- No caso do aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela INATEL ou frequentadas por determinação desta.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias, no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificados ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Nos contratos de trabalho a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias para os contratos de duração inferior a 6 meses.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

8- Não são considerados na contagem do período experimental os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão de contrato.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 8.ª

Princípios gerais

1- A INATEL desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade da INATEL terá como objetivo prioritário a aquisição e/ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas à fundação.

3- A formação deve ser, preferencialmente, proporcionada no local e durante o período de trabalho.

Cláusula 9.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de a INATEL não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho, em línguas estrangeiras, economia social, vendas ou marketing.

3- A INATEL, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pela INATEL.

5- O trabalhador pode utilizar os créditos previstos no número anterior em cursos ou ações de formação, através comunicação prévia de 15 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão e mediante autorização do conselho de administração.

6- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

7- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Por deliberação da comissão paritária, poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função do tempo de serviço e/ou da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no anexo III do presente AE.

SECÇÃO III

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

Cláusula 11.ª

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

3- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 1, sempre que es-

tas se prolonguem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

SECÇÃO IV

Trabalhador-estudante

Cláusula 12.ª

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.

2- O presente regime é regulado pela lei em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Igualdade e não discriminação

Cláusula 13.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 14.ª

Prevenção do assédio e violência no local de trabalho

1- As partes outorgantes do presente AE condenam qualquer ato de assédio ou de violência no local de trabalho.

2- As partes avaliam e acompanham todas as ocorrências no âmbito da comissão de resolução e conflitos.

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 15.ª

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime mais favorável for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos da lei.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 17.ª

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, até ao máximo de 3 anos, findos os quais, retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- A INATEL pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da fundação, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

5- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 18.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

c) Carreira e categoria;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) O valor e a periodicidade da retribuição;

g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável;

i) Identificação do fundo de compensação de trabalho.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, devendo ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção diretamente dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as funções de assessoria ao conselho de administração.

2- São exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e/ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes da INATEL:

a) Coordenadores;

b) Diretores de departamento;

c) Diretores de serviços;

d) Diretores das unidades hoteleiras;

e) Diretores dos parques de campismo.

3- As comissões de serviço terão a duração máxima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

4- As comissões de serviço podem cessar, a todo o tempo por deliberação do conselho de administração, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente até 2 anos ou período superior.

Cláusula 20.ª

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo é admitida para fazer face a necessidades temporárias da INATEL que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da INATEL:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador suspenso por motivo de instauração de processo disciplinar ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo o ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

f) Acréscimo excecional de atividade da INATEL;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nomeadamente os contratos decorrentes dos contratos de serviços públicos e/ou projetos financiados por fundos comunitários.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo incerto nas situações referidas nas alíneas *a), e)*, *f)* e *g)* do número anterior.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho celebrado fora dos casos previstos nos números anteriores.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;

c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

Cláusula 22.ª

Deveres gerais das partes

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.ª

Deveres do empregador

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k)* e *l)* do número 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j)* do número 1 e nos números 5 e 6.

Cláusula 24.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 25.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 26.ª

Regulamentação do trabalho

Compete à INATEL fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou qualquer estabelecimento ou serviço para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 28.ª

Deslocações ao serviço da INATEL

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

2- As deslocações em serviço, por período superior a 5 dias consecutivos, carecem de acordo escrito do trabalhador, salvo se for efetuada para local situado na área do mesmo concelho ou de concelhos limítrofes.

3- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas, preferencialmente, em transportes públicos.

4- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

5- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho e para o estrangeiro têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

6- O trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga nos termos do anexo I do presente AE, desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário;

b) deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do mesmo domicílio.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.ª

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, a INATEL pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória de 4 horas;

c) Horário de trabalho por turnos - aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interruptos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Jornada contínua - aquele em que há a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos que conta como tempo efetivo de trabalho e deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, por forma a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas, determinando a redução de uma hora.

Cláusula 30.ª

Elaboração e alteração do horário de trabalho

1- O horário de trabalho é acordado entre a INATEL e o trabalhador no ato de admissão.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional;

d) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Não podem ser, unilateralmente, alterados os horários acordados individualmente.

5- Considera-se que o horário foi acordado individualmente quando tal horário conste do contrato individual de trabalho escrito ou quando tiver uma duração ininterrupta de um ano.

6- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

7- Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se, da referida reformulação, resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 31.ª

Registo de entradas e saídas

1- A INATEL procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2- Não é permitido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações da INATEL sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e duração subjacentes às mesmas.

Cláusula 32.ª

Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá ser superior a 40 horas semanais, nem 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados na INATEL.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a INATEL ou, na sua falta, pela INATEL.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que a INATEL entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

5- Os trabalhadores referidos na alínea *c)* do número 2 têm direito a um subsídio que não será inferior a um correspondente de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 35.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Deverá ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 60 anos de idade, e independentemente da idade e por questões de saúde devidamente comprovadas.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 36.ª

Trabalho por turnos

1- O estabelecimento e organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar aos sindicatos outorgantes da presente convenção com antecedência mínima de 30 dias, devendo estes elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

2- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada da fundamentação sobre a necessidade de estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos.

3- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de 40 horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com 24 horas de antecedência mínima.

6- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para horário normal aos trabalhadores que comprovem, por atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos.

7- Não havendo regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, a INATEL poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão ou categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

8- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

9- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a 1 ano.

10- A INATEL deve afixar as escalas com turnos rotativos com uma antecedência mínima de 20 dias.

Cláusula 37.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua pode ser atribuída nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

2- A prestação de trabalho em regime de jornada contínua pode ser concedida mediante autorização do conselho de administração.

Cláusula 38.ª

Registo

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

2- No caso de não cumprimento pela INATEL do disposto no número anterior, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a dois dias de descanso consecutivos devendo, sempre que possível, coincidir com o sábado e o domingo.

2- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o sábado e o domingo nos seguintes casos:

a) trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços preparatórios ou complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores.

3- Os dias de descanso devem ser consecutivos, exceto no Teatro da Trindade, no Parque de Jogos 1.º de Maio e nas unidades orgânicas (lojas/agências) ou em situações conjunturais com o consenso do trabalhador.

4- Quando, não seja possível a coincidência ao domingo e ao sábado, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada seis semanas.

5- Por acordo entre a INATEL e o trabalhador, um dia de descanso pode ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, sempre que possível, será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.ª

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo de outros intervalos acordados e praticados na INATEL.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 41.ª

Feriados

1- Na sede da INATEL, bem como nos seus estabelecimentos ou serviços, serão observados os seguintes feriados:

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

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- A INATEL pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- Nos estabelecimentos que laborem de forma contínua e ininterrupta, serão dispensados do dever de assiduidade no dia 1 de maio, os trabalhadores que o requeiram e sempre que a dispensa não impeça o normal funcionamento do estabelecimento.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 42.ª

Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 24 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada de acordo com as seguintes regras:

a) 25 dias úteis de férias, a partir dos 40 anos de idade;

b) 26 dias úteis de férias, a partir dos 50 anos de idade;

c) 27 dias úteis de férias, a partir dos 60 anos de idade.

3- A duração do período de férias é aumentada 2 dias, no caso de o trabalhador não ter mais do que 3 dias ou 6 meios-dias de faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

4- Para efeitos do número 3 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 3.

6- O aumento do período de férias previsto nos números 2 e 3 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

8- A idade relevante para efeitos da aplicação do número 2 é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se reportam.

Cláusula 43.ª

Férias no ano da admissão

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 44.ª

Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de 6 meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.ª

Marcação das férias

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Os períodos de férias em desacordo são fixados pela INATEL, de forma ininterrupta, quando haja pedido do trabalhador, entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril e afixado desde esta data até 31 de outubro, não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 47.ª e 48.ª do presente AE.

6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo conselho de administração.

Cláusula 46.ª

Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos 2 anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a INATEL.

Cláusula 47.ª

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a INATEL exigir prova do facto comunicado.

4- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais adotivos e filhos adotados, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador.

Cláusula 48.ª

Interrupção e alteração de férias por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no Continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador,

no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do mês de abril do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- É aplicável à alteração das férias o disposto nos números anteriores, com exceção do número 2 da cláusula anterior, pois confere ao trabalhador apenas o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

5- O despacho que determine a interrupção e/ou alteração das férias é da competência do conselho de administração e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 49.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

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

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 50.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 51.ª

Violação do direito a férias

1- No caso da INATEL obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.ª

Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- Não serão considerados na noção de falta:

a) Os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 30 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, 120 minutos por mês;

b) Crédito de 4 horas a gozar de forma global ou fracionado, em períodos não inferiores a 60 minutos carece da autorização prévia do responsável pelo serviço, o qual não pode ser concedido quando se realize trabalho suplementar.

5- O limite previsto na alínea *b)* do número anterior, deve ser reduzido proporcionalmente à duração do trabalho a tempo parcial, de modo a equivaler à fração da duração do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho a que o trabalhador se encontra sujeito.

6- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

Cláusula 54.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.ª;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- O disposto na alínea *f)* do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotados, adotados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatório, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d) e)* e *f)* do número anterior são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 55.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 56.ª

Forma de comunicação de ausências

1- As ausências, quando previsíveis, são comunicadas com a antecedência de pelo menos 5 dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, com a antecedência de 5 dias, a comunicação à INATEL é feita logo que possível.

Cláusula 57.ª

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* da cláusula 54.ª quando excedam 30 dias por ano;

d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.ª

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

Cláusula 59.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 7 da cláusula 42.ª, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

Cláusula 60.ª

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do conselho de administração, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de en-

sino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos, exceto na situação de atribuição de licença em razão do interesse público.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a 3 ou 5 anos, consoante a licença a conceder, seja por período até 1 ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 61.ª

Princípios gerais sobre a retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 62.ª

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo o pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3- O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Cláusula 63.ª

Retribuição

A retribuição mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo I do presente AE.

Cláusula 64.ª

Forma e tempo de pagamento

1- A INATEL entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 65.ª

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal base respetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 66.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, que será pago com a retribuição de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal propor-

cional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4- No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição, receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

Cláusula 67.ª

Retribuição do período de férias e subsídio

1- O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual, que será pago de uma só vez no mês de junho, sem prejuízo de, a pedido do trabalhador, o subsídio de férias ser pago com a retribuição do mês anterior ao do início do gozo de um período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, desde que o pedido seja feito por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias.

3- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 68.ª

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 69.ª

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.ª

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base.

Cláusula 71.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) 1.ª hora retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

b) 2.ª hora e subsequentes retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal de base:

2 x Rhn x T

Sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 72.ª

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, em numerário, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui o anexo I do presente AE, ou em espécie.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 73.ª

Condições básicas da alimentação em espécie

1- Os trabalhadores, tendo em conta a sua preferência, escolherão as refeições e bebidas constantes da ementa dos associados e clientes da INATEL.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno-almoço os trabalhadores que prestem serviço até às 11h00 horas.

5- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário.

Cláusula 74.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, efetivamente, exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, mediante proposta, devidamente fundamentada, do responsável do respetivo serviço, poderá o conselho de administração atribuir um abono mensal para falhas equivalente a 10 % da RMMG (Retribuição Mensal Mínima Garantida).

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que nos termos do número 1, movimentem, em cada mês, verba, em numerário, inferior à RMMG mensal, consideran-

do a média anual do ano anterior.

3- Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

4- Os trabalhadores que não tenham direito ao abono para falhas, nos termos do número anterior, não lhes poderá ser descontado qualquer valor por falhas.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido pela INATEL, mediante processo disciplinar, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 76.ª

Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- A ação disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o trabalhador.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificou infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 77.ª

Declarações do trabalhador

1- As declarações do trabalhador e das testemunhas, serão agendadas no local de trabalho do trabalhador ou na sede da INATEL, de forma presencial ou por videoconferência, dentro do horário de trabalho.

2- Com o acordo do trabalhador, podem as declarações referidas no número anterior serem tomadas noutro local a designar pela INATEL.

3- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

4- Quando exista deslocação do trabalhador ou das testemunhas, as respetivas despesas ficam a cargo da INATEL.

Cláusula 78.ª

Regras processuais

1- A INATEL comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder disciplinarmente sobre o trabalhador juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores e à comissão sindical ou ao delegado sindical cópia daquela comunicação, da nota de culpa e do processo de inquérito, caso exista.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos referidos no número anterior à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador dispõe de 12 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, e antes da decisão final, o empregador apresenta cópia integral do processo à associação sindical, para, no prazo de 8 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 79.ª

Sanções

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 30 por cento da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 21 dias úteis.

4- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

5- A sanção disciplinar não pode por ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.ª

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Fundação INATEL será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor

das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado da decisão;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 2 da presente cláusula, por sua iniciativa.

2- Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da decisão.

3- Em caso de resolução do contrato com justa causa, pelo trabalhador, dá direito à indemnização prevista no número anterior.

Cláusula 81.ª

Regime aplicável

A cessação do contrato de trabalho na INATEL rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Proteção social

Cláusula 82.ª

Regime de Segurança Social

A INATEL e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 83.ª

Complemento de doença por internamento

Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de doença em que ocorra internamento hospitalar, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar à que lhe for atribuída pela Segurança Social, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante da prestação securitária, pelo período de 60 dias.

Cláusula 84.ª

Complemento em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1- Quando afetado por incapacidade absoluta temporária, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional e o montante da prestação recebida pela seguradora.

2- As prestações complementares previstas nas cláusulas 83.ª e 84.ª serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 85.ª

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores da INATEL têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.

2- A INATEL é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a INATEL desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, a INATEL deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 86.ª

Formação em segurança e saúde no trabalho

1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação da INATEL deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a 30 horas, para cursos de duração superior a 100 horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de 10 horas.

3- A formação promovida pela INATEL deve ser preferencialmente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de Certificado de Competências Pedagógicas (CCP).

Cláusula 87.ª

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação da INATEL.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno da INATEL.

Cláusula 88.ª

Vigilância da saúde no trabalho

1- A INATEL assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos

trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade e de 2 em 2 anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

Cláusula 89.ª

Prevenção do álcool e drogas

A INATEL com a participação dos sindicatos do sector deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

Cláusula 90.ª

Prevenção do tabagismo

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da INATEL, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 91.ª

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à INATEL.

Cláusula 92.ª

Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à INATEL, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais e dos membros da direção sindical que beneficiam de crédito de horas.

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

Cláusula 93.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da INATEL, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empreso.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por 1 ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na INATEL.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, 2 comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à INATEL.

5- A INATEL deve colocar à disposição do sindicato um local adequado no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo, com dois dias de antecedência.

6- À INATEL e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 94.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da INATEL e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da INATEL.

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da INATEL, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 95.ª

Reuniões com o empregador

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com a INATEL sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

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

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste AE.

5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

Cláusula 96.ª

Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 5 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

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

4- O número de dirigentes e delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com mais de 100 trabalhadores sindicalizados - 3.

5- Os dirigentes e delegados sindicais podem cumular créditos de horas, desde que o sindicato respetivo avise a INATEL com uma antecedência não inferior a 15 dias.

6- Por acordo entre o conselho de administração da INATEL e a organização sindical, pode ser requisitado um dirigente sindical a tempo inteiro, com retribuição suportada pela INATEL.

Cláusula 97.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela direção do sindicato, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas entidades referidas no número anterior, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a INATEL obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 98.ª

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 99.ª

Cobrança da quotização sindical

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

2- Nos 30 dias seguintes à cobrança, a INATEL remeterá ao sindicato respetivo o montante global das quotas acompanhado do mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

CAPÍTULO XIII

Resolução de conflitos

Cláusula 100.ª

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma Comissão de Resolução de Conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente AE.

2- A comissão será composta por 3 representantes da parte do empregador e 3 representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos 5 dias após comunicação à outra parte.

3- Os elementos da CRC podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

4- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste AE.

5- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

6- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

7- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

Cláusula 101.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por 3 representantes das associações sindicais signatárias deste AE e por elas designados, e por 3 representantes da INATEL.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos membros das associações sindicais signatárias ou da INATEL.

5- As deliberações são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

6- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

8- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

9- A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas informações recebidas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 102.ª

Responsabilidade social

1- A INATEL obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2- A responsabilidade social da INATEL concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;

b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;

c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;

d) A inovação organizacional;

e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 103.ª

Disposições aplicáveis

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 104.ª

Fundo de apoio social

1- O fundo de apoio social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- Sempre que devidamente fundamentado, o fundo de apoio social da INATEL apoiará processos que visem a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, bem como medidas que visem promover o exercício da parentalidade.

3- O fundo de apoio social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.ª

Disposições transitórias

1- Enquanto não houver negociação direta, em cumprimento do protocolo adicional, aplicam-se às categorias e aos escalões, as regras vigentes nas tabelas em anexo.

2- A categoria de administradores dos centros de férias e dos parques de campismo é para extinguir quando vagar, mantendo a categoria e a retribuição, ainda que não exerçam a função, mas podendo coadjuvar nas funções de gestão. Todavia estão sujeitos às regras da rotatividade geográfica vigentes para estas categorias.

ANEXO I

Tabela salarial

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
DIRIGENTES	Director de Departamento	2.984,32											Comissão de Serviço
	Director de Serviços	2.864,95											
	Director-Adjunto	2.291,96											
	Assessor	2.611,28											
	Coordenador de Núcleo	(1)											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível IV	1.959,33											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível III	1.690,41											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível II	1.459,90											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível I	1.176,47											
TECNICO SUPERIOR	Técnico Superior de Gr. V	2.689,27	2.766,11	2.919,78			3.150,29		3.380,80				
	Técnico Superior de Gr. IV	2.305,10	2.381,93	2.497,18	2.535,61	2.611,28	2.612,44	2.650,86	2.766,11				
	Técnico Superior de Gr. III	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.343,51	2.458,77			
	Técnico Superior de Gr. II	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33	2.055,37			
	Técnico Superior de Gr. I	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61				
	Técnico Superior Estagiário	1.176,47											
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias	1.690,41	1.728,82	1.786,45			1.863,29		1.959,33				
	Administrador de Centro de Férias Estagiário	818,20											
	Administrador de Parque de Campismo	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Administrador de Parque de Campismo Estagiário	818,20											
TÉCNICO	Técnico de Gr. V	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.362,72				
	Técnico de Gr. IV	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33				
	Técnico de Gr. III	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Técnico de Gr. II	1.229,82	1.267,94	1.325,43			1.402,27		1.479,10	1.555,94			
	Técnico de Gr. I	1.054,51	1.096,43	1.134,55			1.172,65		1.229,82				
	Técnico Estagiário	818,20											
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
	Técnico-Adjunto de Grau II	940,16	978,28	1.016,39			1.054,51		1.096,43	1.153,60			
	Técnico-Adjunto de Grau I	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28	1.035,45			
	Contra-Regra	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe de Produção	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Tesoureiro de 1.ª	875,37	917,30	978,28			1.054,51		1.153,60				
	Tesoureiro de 2.ª	650,51	692,43	730,54			764,85		802,95	837,26			
	Secretário Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Secretário de 1.ª	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.115,48			
	Secretário de 2.ª	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Oficial Administrativo Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Primeiro Oficial	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.073,56			
	Segundo Oficial	802,95	837,26	875,37			917,30		959,22	997,34			
	Terceiro Oficial	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Recepcionista Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Recepcionista Nocturno	764,85	802,95	837,26			875,37		940,16	978,28			
	Recepcionista	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Recepcionista Estagiário	600,00											
	Animador de Turismo Social Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Animador de Turismo Social	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Animador de Turismo Social Estagiário	650,51											
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	802,95	818,20	837,26			856,32						
	Motorista de Pesados	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Motorista de Ligeiros	600,00		600,95			650,51		711,48	764,85	818,20	875,37	
	Fiel de Armazém	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Telefonista	600,00					616,20		673,37	730,54	783,90	856,32	
	Auxiliar Administrativo	600,00							635,26	692,43	749,60	802,95	
	Servente	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe/Encarregado Pr.	1.016,39	1.096,43	1.172,65			1.191,72						Inclui Chefe de Cozinha, Chefe de Restaurante, Encarregado de Obras e Conservação, Encarregado de Restaurante e Bar, Encarregado de Economato e Encarregado de Piscinas
	Chefe/Encarregado de 1.ª	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Chefe/Encarregado de 2.ª	898,24	917,30	940,16			959,22						
	Cozinheiro Pr.	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28				
	Cozinheiro	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Ajudante de Cozinha	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Restaurante e Bar Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Empregado de Restaurante e Bar	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Despenseiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Despenseiro	600,00		600,95			635,26		673,37	711,48	764,85	818,20	
	Electricista Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Electricista	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	Extinguir quando vagar
	Pedreiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Pedreiro	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista de Piscinas	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Nadador-Salvador	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista Teatral Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Maquinista Teatral	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	940,16	959,22	978,28			997,34						Inclui Enc. de Exploração Agrícola, Enc. de Instalações Desportivas e Enc. de Quartos/ Lavandaria
	Governanta	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Jardineiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Jardineiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Bilheteiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Bilheteiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Costureira	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Operário Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Operário Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Empregado de Instalações Desportivas Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Empregado de Instalações Desportivas	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Trabalhador Agrícola Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Trabalhador Agrícola Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Encarregado de Pessoal não qualificado	898,24	917,30	940,16			959,22						Inclui Enc. Limpeza e Enc. Balneário
	Empregado de Balneário/Piscina	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Copeiro	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Limpeza	600,00					600,95		635,26	691,56	749,60	802,95	

(1) Os Coordenadores de Núcleo auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69.ª AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70.ª AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71.ª AE	Trabalho suplementar	1.ª hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2.ª hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72.ª AE	Subsídio de almoço	5,00 €

Ajudas de custo e deslocações

- Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1 355,96 €)

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,10 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	50,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	89,35 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,87 €

• Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 € e 1 355,96 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	10,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	21,70 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	43,39 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	85,50 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,10 €

• Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	9,96 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	19,92 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	39,83 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	72,72 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	14,54 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,36 €/Km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,36 €/Km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,36 €/Km
28.ª AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/Cargo

Grupo profissional	Categorias/ cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Dirigentes	Diretor de departamento	• Dirige as atividades de um departamento definindo os seus objetivos de atuação, tendo em conta a missão da Fundação INATEL. • Controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dele dependentes. • Assegura a administração e a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades dos serviços. • Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e na preparação da decisão final a tomar pelo conselho de administração da Fundação INATEL perante o qual é diretamente responsável. • Executa outras incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo conselho de administração da Fundação INATEL.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Diretor de serviços	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades da direção de serviços, de acordo com o plano definido para o respetivo departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da direção a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Coordenador de núcleo	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades do núcleo, de acordo com o plano definido para a respetiva direção de serviços e/ou diretor de departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do núcleo a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de serviços e/ou diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Diretor hoteleiro ou de parque de campismo	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira ou do parque de campismo, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira ou do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
Técnico superior	Técnico superior	• Exerce fundamentalmente funções consultivas, de estudo, planeamento, de conceção e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e que requerem um elevado grau de qualificação. • Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade, efetua estudos, análises e projetos, concebe e adapta métodos e processos cientifico-técnicos do âmbito da sua especialização, com vista à tomada de decisão. • Executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. • Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante o seu superior hierárquico. • Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto. • Pode representar a Fundação INATEL em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. • Pode exercer funções de atendimento qualificado nas diferentes áreas de atuação da fundação, enquadradas por orientações superiores.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Administração	Administrador de centros de férias (extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Administrador de parques de campismo (extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços do parque de campismo, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
Técnico	Técnico	• Elabora pareceres e informações de natureza técnica; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor. • Realiza funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. • Estuda e aplica métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade desempenhando funções numa planificação estabelecida.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
Técnico-profissional	Técnico-adjunto	• Exerce funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em diretivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Contra-regra	• Escolhe, adquire, reúne e distribui os adereços que fazem parte do complexo cenográfico do espetáculo, entrega aos atores os objetos por ele manipulados ou mostrados em cena e é responsável, em colaboração com o diretor de cena pela manutenção da disciplina no palco e bom andamento das representações. • Assegura os acessórios de cena necessários. • Transmite, se for caso disso, notícias de carácter particular aos artistas e pessoal técnico quando o julgar oportuno e de modo a não perturbar a representação. • Indica aos técnicos competentes qual o momento da mudança de cenário, efeito de luz e som. • Guarda os adereços no final da exibição e responsabiliza-se pela sua conservação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Coordenação	Chefe de alojamento	• Dirige e coordena a atividade dos serviços de alojamento e afins das unidades hoteleiras, nomeadamente no que respeita à receção e serviços de quarto. • Auxilia o diretor da unidade hoteleira nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Chefe de produção	• Dirige, coordena e orienta os serviços de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. • Faz as previsões de custos, gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. • Providencia pelo correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. • Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.

Coordenação	Chefe de produção (Cont.)	• Controla as receitas e despesas dos serviços de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento ao diretor de possíveis falhas. • Apresenta ao diretor, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento dos serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
Assistente técnico	Tesoureiro chefe/ de 1.ª e de 2.ª	• Exerce funções de natureza executiva, verificando documentos e valores, executando operações de caixa, registando o movimento de tesouraria e assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre. • Procede a conferências, levantamentos, recebimentos, pagamentos, depósitos e registos. • Verifica as existências e providencia para ter em cofre as importâncias necessárias para efetuar pagamentos. • Deposita valores nas instituições de crédito. • Efetua a liquidação de despesas, levantamentos e cobrança de receitas. • Verifica, movimenta e encerra documentos de receita e despesa. • Expede cheques e confere documentos, valores e saldos. • Controla o movimento da tesouraria, mediante a escrituração de livro de caixa adequado, a elaboração de folhas de cofre, balancete e contas de tesouraria. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com operações financeiras. • Confere diariamente o saldo de caixa e elabora mapa demonstrativo desse mesmo saldo. • Comunica de imediato e superiormente a existência de documentos de receita e de despesa que se encontrem por regularizar.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Secretário principal/de 1.ª e de 2.ª	• Executam todas tarefas do secretariado específico do conselho de administração, assegurando o trabalho de rotina diária do respetivo gabinete. Para o efeito, realizam, entre outras as seguintes tarefas: garantir e acompanhamento e a realização de reuniões e assembleias; redigir atas sempre que solicitado; gerir as agendas dos membros do conselho de administração; assegurar a entrega e receção de documentos e despachos, bem como garantir o envio de toda a documentação para os respetivos departamentos/serviços.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Oficial administrativo principal/ Primeiro, segundo e terceiro oficial	• Deverá designadamente estabelecer prioridades de trabalho específico, preparando relatórios, reuniões, análise de documentos financeiros e a sua classificação, assegura as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora da fundação. • Deverá, entre outras, compor textos, cartas, saber utilizar equipamentos eletrónicos e *software* de apoio administrativo ou assegurar, interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço, na área administrativa. • Deverá, entre outras, fazer arquivos de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos à fundação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Rececionista principal	• Superintende nos serviços de receção e telefone, orienta o serviço de correspondência com os hóspedes, a faturação e a caixa relativa às receitas. • Organiza e orienta o serviço de reservas e ocupa-se da receção dos hóspedes. • Regista o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. • Fornece aos hóspedes todas as informações que lhes possam interessar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.

Assistente técnico	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno	• Ocupa-se dos serviços de receção, designadamente dos acolhimentos. • Efetua as operações de reserva no sistema informático respetivo. • Procede à planificação da ocupação dos quartos. • Atende os desejos e reclamações dos utentes. • Organiza e é responsável pelas chaves de alojamento dos quartos. • Apoia os *coffee breaks* e prepara as salas de reunião na unidade hoteleira. • Procede ao lançamento dos consumos e despesas e emite faturas. • Dá seguimento a toda a correspondência e procede ao respetivo arquivo. • Utiliza e gere telefones e telefonemas efetuados por clientes internos e externos. • Presta informações de carácter turístico. • Realiza tarefas administrativas. • Participa acontecimentos irregulares ou anormais ao seu superior hierárquico. • Conhece os procedimentos de segurança e emergência. • Mantém a higiene e limpeza da receção.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Animador de turismo social principal/ Animador de turismo social/ Animador de turismo social estagiário	• Para além das tarefas próprias do animador de turismo social, pode ser incumbido da coordenação de equipas de animadores de turismo social, ou da própria atividade de animação, com âmbito, objeto e meios que lhe forem superiormente determinados. • Acompanha e enquadra os participantes nos programas nas unidades hoteleiras, nas visitas turístico-culturais, nos jantares regionais e nos jantares em casinos. • Dinamiza atividades de animação no âmbito dos programas. • Acompanha e auxilia os utentes em eventuais deslocações aos centros de saúde e hospitais. • Apoia os utentes na marcação de consultas nas unidades termais. • Presta apoio na realização de colóquios sobre saúde e termalismo. • Efetua o tratamento computorizado das inscrições para os programas. • Presta apoio aos respetivos serviços nos trabalhos em curso para execução dos programas. • Assegura a animação cultural, desportiva e recreativa nos espaços interiores e exteriores da unidade em que é promovido o turismo social. • Informa sobre a localidade e a região onde a unidade se insere, bem como sobre o estabelecimento de programas específicos e parcerias regionais. • Efetua serviço de relações públicas na promoção da unidade junto das organizações regionais de natureza pública ou privada. • Executa outras tarefas com afinidade ou ligação funcional com as acima descritas.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Auxiliar	Encarregado do pessoal auxiliar	• Coordena e dirige o pessoal auxiliar, distribuindo-o pelos diversos serviços tendo em conta as características destes e as categorias do pessoal, de modo a assegurar o bom funcionamento de todos os serviços. • Fiscaliza os serviços de limpeza. • Assegura a distribuição, quer a nível interno, quer a nível externo, de todo o expediente. • É responsável pela expedição de toda a correspondência e outros objetos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Motorista de pesados	• Exerce funções de natureza executiva de condução de veículos ligeiros e pesados para transporte de passageiros e ou mercadorias. • Colabora e zela pela correta arrumação, acondicionamento, descarga e entrega de mercadorias. • Regista periodicamente consumos e comunica avarias e anomalias. • Assegura o bom estado de funcionamento dos veículos, procedendo à respetiva limpeza e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação. • Elabora participações de acidentes.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Motorista de ligeiros	• Exerce funções de condução de veículos ligeiros para transporte de passageiros ou mercadorias até determinada tonelagem. • Colabora e zela pela correta arrumação, acondicionamento, descarga e entrega das mercadorias. • Recebe e entrega expediente e encomendas e efetua outras tarefas elementares necessárias ao funcionamento dos serviços. • Regista periodicamente consumos e comunica avarias e outras anomalias. • Assegura o funcionamento dos veículos, procedendo à respetiva limpeza e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Auxiliar	Fiel de armazém	• Executa e controla as tarefas de receção, armazenagem e distribuição de materiais e equipamentos, providencia pela sua arrumação, acondicionamento e conservação. • Planeia o trabalho do armazém, mediante folhas diárias de serviço ou outras orientações. • Confere as entradas e saídas de mercadorias, através de guias de remessa, notas de encomenda e outros documentos. • Controla quantitativamente as mercadorias recebidas, por pesagem, contagem ou medição. • Pode participar no controlo qualitativo das mercadorias recebidas, verificando se obedecem a normas e especificações técnicas definidas. • Providencia pela obtenção de espaços adequados para a receção das mercadorias, orienta a sua arrumação e regista a localização dos mesmos. • Providencia pela entrega dos materiais e mercadorias armazenadas, mediante requisições e outros documentos. • Controla as existências em armazém, efetua inventários e conferências periódicas. • Assegura a execução do expediente relativo à movimentação das mercadorias, elaborando boletins de receção, guias, fichas e outros documentos. • Assegura o cumprimento das normas de segurança e vigia o sistema de segurança do armazém. • Poderá ainda executar outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo superior hierárquico desde que tal execução não implique modificação substancial da posição do trabalhador.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Telefonista	• Exerce funções executivas em centrais telefónicas, efetuando as ligações telefónicas solicitadas do exterior e interior dos serviços e estabelecendo a comunicação entre os interlocutores. • Responde a pedidos de informações telefónicas e presta outras informações simples. • Anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitam a assuntos de serviço. • Regista as chamadas efetuadas.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Auxiliar administrativo	• Desempenha funções de natureza executiva de apoio administrativo. • Procede à abertura e encerramento das portas de acesso e do interior dos edifícios. • Atende e encaminha os visitantes para os serviços ou pessoas pretendidas e presta-lhes informações de carácter geral. • Estampilha e entrega correspondência. • Distribui nos serviços, processos e outros documentos. • Opera com máquinas fotocopiadoras, duplicadoras, guilhotinas e agrafadores de mecânica simples. • Desliga as instalações que deverão ser desativadas durante os períodos em que os serviços estão encerrados. • Assegura a vigilância e segurança das instalações prevenindo-as contra roubo, incêndio e inundações, e proibindo a entrada de pessoas não autorizadas. • Realiza outras tarefas que lhe forem cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que as mesmas não impliquem modificação substancial no seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Servente	• Executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, que exigem principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática. • Auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinados materiais e limpar locais de trabalho. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que estas não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
Operário qualificado	Encarregado geral	• Controla as atividades dos diversos serviços e coordena as funções dos respetivos encarregados. • Avalia as necessidades de equipamento e providencia pela sua aquisição. • Distribui os trabalhos pelos encarregados e coordena as atividades dos vários serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Informa superiormente sobre questões de pessoal, tais como transferências, dispensas e medidas disciplinares.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.

Operário qualificado	Encarregado principal de 1.ª e de 2.ª	• Planifica e controla as atividades dos operários qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Chefe de cozinha	• Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. • Elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita aos serviços respetivos os géneros de que necessita para a sua confeção. • Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir. • Dá instruções, supervisiona e controla a atividade dos cozinheiros e outros trabalhadores ocupados na preparação, confeção e apresentação de refeições. • Cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos. • Verifica a ordem e limpeza de toda a cozinha e respetivos utensílios. • Mantém em dia o inventário de todo o material da cozinha. • É responsável pela conservação dos alimentos. • Dá instruções sobre as quantidades necessárias à boa confeção das refeições. • Explica e faz cumprir as normas de higiene e segurança alimentar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Chefe de restaurante	• Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante. • Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante. • Efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação. • Acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento de receitas e despesas. • Organiza e colabora, se necessário, na elaboração dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos à dependência. • Colabora na receção dos utentes, ouve os seus desejos e preferências e atende às suas eventuais reclamações. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Encarregado de obras e conservação	• Organiza, coordena e dirige os trabalhos de conservação. • Elabora a folha da obra, mantendo-a atualizada. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos. • Verifica as carências de aquisição e investimento das instalações e equipamentos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Cozinheiro principal/ Cozinheiro	• Prepara, tempera e cozinha alimentos. • Requisita os géneros necessários para a confeção de refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confeção e decoração de pratos, tipos de guarnições e quantidades a servir. • Cria receitas e confeciona refeições. • Emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados. • Zela pela conservação dos alimentos e pelo aprovisionamento da cozinha. • Elabora registos de consumos. • Inspeciona a limpeza da cozinha e equipamentos, para cumprimento das normas de segurança e de higiene alimentar.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Ajudante de cozinha	• Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas. • Limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos. • Prepara as guarnições para os pratos. • Executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha, bem como todos os outros que lhe forem cometidos pelo seu superior hierárquico, desde que os mesmos não impliquem uma modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Empregado de restaurante e bar principal	• Serve refeições e bebidas. • É o responsável por um turno de mesas ou bar. • Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições. • Dá aos utentes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos. • Serve os alimentos ou bebidas escolhidos. • Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário e de proceder à reposição da respetiva existência. • Procede ou colabora na arrumação da sala de refeições e do bar. • Zela pela higiene dos utensílios. • Procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com o sector de comidas e bebidas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Empregado de restaurante e bar	• Serve refeições e bebidas simples ou compostas, ajudando ou substituindo o empregado de restaurante e bar principal. • Prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. • Colabora na arrumação das salas e do bar e zela pela limpeza dos utensílios. • Cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e da sala de refeições e executa as preparações prévias ao balcão. • Executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas. • Auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outras salas. • Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. • Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efetua o respetivo recebimento. • Realiza outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelos superiores hierárquicos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro principal	• Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento. • Armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições. • Executa ou colabora na execução de inventários periódicos. • Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro	• Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Ocupa-se da higiene e arrumação da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Eletricista principal/ Eletricista (Extinguir quando vagar)	• Instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de aquecimento, iluminação e acústica. • Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas, normas de segurança ou outras especificações técnicas. • Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata. • Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, frigoríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Eletricista principal/ Eletricista (Extinguir quando vagar) (Cont.)	• Instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de aquecimento, iluminação e acústica. • Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas, normas de segurança ou outras especificações técnicas. • Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata. • Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, frigoríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas. • Dispõe e fixa os condutores, ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior. • Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos. • Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento. • Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação. • Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem. • Por vezes, executa trabalhos simples de pedreiro e de carpinteiro.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Pedreiro principal/ Pedreiro (Extinguir quando vagar)	• Levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas. • Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar. • Escolhe e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material. Percute-os a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento. • Verifica o trabalho realizado por meios de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. • Executa rebocos. • Procede à instalação de sanitários e respetivos escoamentos. • Assenta azulejos e pavimentos de mosaicos ou de outros materiais. • Pode ocupar-se de construções de alvenaria de pedra, do revestimento de edificações com argamassa, da abertura de roços e de assentamento de tijolos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Maquinista de piscinas	• Cumpre as disposições legais e outras que lhe sejam transmitidas pelos seus superiores hierárquicos, relativamente às instalações e equipamentos. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos, bem como pela qualidade higiénico-sanitária das águas. • Efetua e/ou ajuda a efetuar as limpezas dos equipamentos e suas instalações. • Elabora listas de produtos e artigos a aplicar na conservação e limpeza dos equipamentos e instalações, procedendo ao controlo dos consumos. • Preenche, diariamente, relatório de modelo aprovado, onde serão mencionadas quaisquer avarias, anomalias ou ocorrências. • Providencia por todos os meios ao seu alcance, a reparação de avarias que, eventualmente, surjam no equipamento e maquinaria.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Nadador-salvador	• É o responsável pela segurança e vigilância dos banhistas nas praias e piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais. • Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização, sendo responsável pelo tratamento, bombagem e transporte de águas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Sonoplasta principal/ Sonoplasta	• Seleciona composições musicais de outros efeitos sonoros, tendo em vista a ilustração de peças teatrais. • Recebe o texto do espetáculo a realizar e estuda-o, procurando integrar-se no seu espírito. • Assiste a ensaios, a fim de melhor se aperceber do clima e tipo de espetáculo pretendido. • Procede à escolha e seleção da música, ruídos e outros efeitos sonoros de acordo com a época, ambiente e género de espetáculo, procurando interpretar e transmitir a mensagem do encenador. • Regista meticulosamente os momentos de entrada de cada efeito sonoro e procede à montagem em fita magnética de todos os elementos selecionados. Pode desempenhar as funções de operador de som.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Maquinista teatral principal/ Maquinista teatral	• Orienta a preparação e mudança das cenas em representações teatrais. • Estuda o roteiro do espetáculo. • Concebe cenários, cortinas, bambolinas, praticáveis e outros elementos de cena. • Dá instruções sobre a construção de cenários, palcos, teias e outros elementos. • Monta ou orienta a montagem das cenas e dá indicações para as mudanças a efetuar em cada ato.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
Operário semi-qualificado	Encarregado de operário semi-qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários semiqualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre os mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Governanta de andares/Quartos Governanta de andares/Quartos	• Providencia a limpeza e arranjos diários dos andares, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. • Vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares. • Supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio. • Examina o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias. • Mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição. • Verifica a ocupação dos quartos. • Guarda objetos esquecidos pelos utentes. • Atende a reclamações dos hóspedes. • Superintende no tratamento de roupas dos clientes. • Realiza ainda outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, no âmbito do seu conteúdo funcional.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Encarregado de exploração/ Trabalhador agrícola polivalente	• Elabora o programa agrícola da exploração de acordo com as possibilidades do solo, as disposições legais, os recursos financeiros e outros fatores. • Trata das provisões, tais como, sementes, adubos e forragens, e dos animais, máquinas e matéria agrícola. • Orienta e controla as atividades agrícolas e dirige e coordena os trabalhadores agrícolas. • Providencia pelo armazenamento, transporte e comercialização dos produtos da exploração. • Controla os registos respeitantes à produção, vendas, receitas e despesas. • Elabora regularmente relatórios e apresenta-os ao diretor da UH. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Jardineiro principal/ Jardineiro	• Prepara terras para jardins, parques e relvados. • Cultiva e trata flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar jardins e parques. • Espalhar sementes, dispor bolbos e estacas e efetuar rega com mangueira ou por aspersão. • Semear relvados, renovar zonas danificadas, cortar e regar utilizando equipamentos ajustados. • Transplantar, podar e despontar plantas para provocar afilhamentos e desabotoamentos para que as flores se desenvolvam. • Aplicar tratamentos fitossanitários. • Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros, piscinas e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Bilheteiro principal/ Bilheteiro	• Emite e vende bilhetes para eventos culturais ou desportivos. • Procede à marcação e reserva de lugares e controla a existência de lugares (automaticamente ou manualmente). • Opera a caixa registadora ou outro equipamento para calcular montante a pagar. • Passa documento comprovativo das importâncias recebidas. • Efetua as folhas de bilheteira, regista bilhetes vendidos e montantes recebidos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Operário semi-qualificado	Costureira	• Procede a todos os trabalhos de costura, designadamente ao corte e confeção de artigos de vestuário e de ornamentação. • Arma e monta os artigos trabalhados. • Executa os consertos e serviços de apoio à decoração.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de quartos e lavandaria principal/ Empregado de quartos e lavandaria	• Ocupa-se do asseio, arranjo e arrumação dos quartos, bem como dos locais de acesso e de estar. • Examina o funcionamento da instalação elétrica, telefónica e de aquecimento. • Assegura-se de que os quartos estão devidamente equipados. • Colabora nas limpezas gerais. • Por vezes, é incumbido de servir refeições nos quartos, preparando e transportando as bandejas. • Pode ocupar-se do transporte das bagagens dos utentes. • Ocupa-se da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo da limpeza a seco das roupas de serviço e das dos utentes. • Procede ao respetivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição. • Engoma e dobra as referidas roupas. • Ocupa-se, ainda, dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno. • Executa outras tarefas exigidas para o bom funcionamento da unidade hoteleira.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Operário polivalente principal/ Operário polivalente	• Executa tarefas diversas, designadamente de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de instalações desportivas principal/ Empregado de instalações desportivas	• Executa as tarefas administrativas necessárias ao bom funcionamento das instalações desportivas. • Procede aos serviços de manutenção e conservação dos equipamentos desportivos e das respetivas instalações procede à limpeza das instalações e dos equipamentos. • Efetua as marcações de campos. • Recebe, informa e encaminha os utentes das instalações desportivas.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
Operário não qualificado	Encarregado de operário não qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários não qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Empregado de balneário/Piscina	• Assegura a limpeza dos balneários e piscinas e zonas circundantes. • Controla e mantém a água das piscinas em perfeitas condições de utilização. • É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de água.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Copeiro	• Executa o trabalho de limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável. • Coopera na execução de limpezas e arrumações da copa. • Pode ainda executar as tarefas necessárias à eficácia do serviço da copa e da cozinha.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Empregado de limpeza	• Limpa e arruma as salas, gabinetes, corredores, balneários e outras dependências. • Recobre soalhos, escadas e móveis com cera e procede à sua lustragem. • Lava vidros e persianas. • Zela pelos materiais e utensílios utilizados e executa outras tarefas semelhantes. • Limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando. • Remove o pó dos cortinados, carpetes, tapetes e de outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador. • Arruma móveis e outros objetos. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.

ANEXO III

Evolução nas carreiras profissionais

1.º Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;

b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior;

c) Promoção por reconhecimento, com limite do valor indicativo de 10 % por referência à evolução prevista nas alíneas anteriores.

2.º Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;

b) Existência de avaliação de desempenho no escalão classificada de 3 bom.

2- Para efeitos do número anterior, a existência de uma avaliação negativa em determinado ano, incluindo o ano em que antecede a promoção, implica que a mesma não releve para contagem do período, contagem essa que se suspende esse ano.

3.º Promoção

1- A promoção consiste na mudança para a categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;

b) Avaliação de desempenho classificada com 2 muito bom e 2 bom, durante 4 anos consecutivos;

c) Existência de necessidades indicativas da INATEL na categoria para a qual vai ser promovido, mediante concurso, nos termos definidos pelo conselho de administração.

Lisboa, 14 de janeiro de 2019.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, mandatário.

José Francisco Mourato Sena, mandatário.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 26/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

I- Exposição de motivos

A Fundação INATEL, criada pelo Decreto-Lei n.º 106/2008, de 25 de junho, constituiu-se como uma pessoa coletiva de direito privado, de utilidade pública e de natureza fundacional, assumindo-se claramente como uma entidade com funções de complementaridade da política pública, nos domínios da cultura, do desporto e do lazer para todos, sempre centrada em determinados públicos e nas atividades de inovação e inserção social, com uma profunda ligação ao território, aos centros de cultura e desporto, às autarquias locais e às organizações representativas dos trabalhadores.

Nessa medida desenvolve a sua atividade em todo o território nacional, competindo-lhe a gestão de um importante património, que vai muito além das atividades dos antigos centros de férias, constituindo-se numa aposta forte para múltiplas áreas, do desporto à etnografia, das sociedades filarmónicas aos grupos de teatro popular, das viagens ao turismo, mas sempre de cariz social, solidário e centrado na sustentabilidade, na adoção de programas de inovação social para públicos desfavorecidos, na inserção de refugiados e na Agenda 2030.

Assim, a INATEL tem alojamentos e estruturas de apoio a viagens, primordialmente destinados ao lazer para todos, definida claramente na norma legal que a institui (público alvo de política pública de discriminação positiva, ou seja, turismo social),[1] clarificando-se que os seus alojamentos de hotelaria não estão obrigatoriamente alocados às regras normais de licenciamento[2], a não ser por opção.

Também as suas viagens são essencialmente organizadas para os mesmos públicos sociais, logo não funcionam no mercado sob as normas que certificam as agências de viagens, mas sim reguladas pelo diploma fundador da INATEL, que tem funções delegadas de política pública, tal qual defi-

[1] Nos termos do disposto no artigo 3.º número 1 dos seus estatutos, aprovado pelo diploma supra citado: «A fundação tem como fins principais a promoção das melhores condições para a ocupação dos tempos livres e do lazer dos trabalhadores, no activo e reformados, desenvolvendo e valorizando o turismo social, a criação e fruição cultural, a actividade física e desportiva, a inclusão e a solidariedade social».

[2] Por todos estes motivos, a Fundação INATEL está isenta de obtenção de licenciamento nos termos do regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos (RJIEFET). Com efeito, estabelece a referida norma legal que: «Não se consideram empreendimentos turísticos para efeitos do presente decreto-lei: *a)* as instalações ou os estabelecimentos que, embora destinados a proporcionar alojamento, sejam explorados sem intuito lucrativo ou para fins exclusivamente de solidariedade social e cuja frequência seja restrita a grupos limitados». Ou seja, o referido preceito legal estabelece uma isenção subjetiva para as entidades que, dispondo de equipamentos destinados a proporcionar alojamento, reúnam os seguintes requisitos:

a) Sejam explorados sem fins lucrativos (ou para fins exclusivamente de solidariedade social) ou;

b) Cuja frequência seja restrita a grupos limitados.

Ora a Fundação INATEL explora as suas unidades hoteleiras e parques de campismo sem quaisquer fins lucrativos.

nido pela Constituição da República Portuguesa.

A evolução do mercado de trabalho, com uma recuperação assinalável e, concomitantemente a necessidade de valorizar o diálogo social para promover e implementar mudanças sustentáveis e negociadas, criando um novo paradigma nas relações laborais da Fundação INATEL, com uma história indissociável dos movimentos sindicais e progressistas, ambos presentes nos seus órgãos de gestão.

II- Texto do acordo de empresa

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território da República Portuguesa e obriga, por um lado, a Fundação INATEL, responsável por promover atividades de tempos livres e lazer dos jovens, dos trabalhadores e dos séniores, as quais contribuem para o bem-estar integral e o desenvolvimento pessoal de cada um, bem como para a inclusão social de todos os cidadãos e, de ora em diante designada abreviadamente por INATEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE 929 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 3 anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente, por um ano, decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

CAPÍTULO II

Recrutamento e admissão

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 3.ª

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade da INATEL efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, atendendo a critérios objetivos, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2- Para satisfação do estipulado no número anterior, a INATEL poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de 4 meses para a generalidade dos trabalhadores e 6 meses para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4- A INATEL compromete-se a anunciar, por meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 4.ª

Recrutamento externo

1- O recrutamento externo de candidatos deve ter divulgação pública, se possível, com identificação dos aspetos genéricos da categoria ou profissão em concurso.

2- A INATEL não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- No processo de recrutamento a INATEL pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objetivo de corrigir situações de desigualdade.

SECÇÃO II

Condições de admissão

Cláusula 5.ª

Condições mínimas de admissão

São condições gerais de admissão para prestar trabalho, a idade mínima de 18 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 6.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram no anexo II.

2- São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a INATEL terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- No caso do aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela INATEL ou frequentadas por determinação desta.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias, no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificados ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Nos contratos de trabalho a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias para os contratos de duração inferior a 6 meses.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

8- Não são considerados na contagem do período experimental os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão de contrato.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 8.ª

Princípios gerais

1- A INATEL desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade da INATEL terá como objetivo prioritário a aquisição e/ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas à fundação.

3- A formação deve ser, preferencialmente, proporcionada no local e durante o período de trabalho.

Cláusula 9.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de a INATEL não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho, em línguas estrangeiras, economia social, vendas ou marketing.

3- A INATEL, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pela INATEL.

5- O trabalhador pode utilizar os créditos previstos no número anterior em cursos ou ações de formação, através comunicação prévia de 15 dias ou na data em que tenha conhe-

cimento da sua admissão e mediante autorização do conselho de administração.

6- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

7- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Por deliberação da comissão paritária, poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função do tempo de serviço e/ou da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no anexo III do presente AE.

SECÇÃO III

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

Cláusula 11.ª

Funções não compreendidas no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

3- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 1, sempre que estas se prolonguem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

SECÇÃO IV

Trabalhador-estudante

Cláusula 12.ª

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.

2- O presente regime é regulado pela lei em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Igualdade e não discriminação

Cláusula 13.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 14.ª

Prevenção do assédio e violência no local de trabalho

1- As partes outorgantes do presente AE condenam qualquer ato de assédio ou de violência no local de trabalho.

2- As partes avaliam e acompanham todas as ocorrências no âmbito da comissão de resolução e conflitos.

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 15.ª

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime mais favorável for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos da lei.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 17.ª

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, até ao máximo de 3 anos, findos os quais, retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- A INATEL pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da fundação, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

5- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 18.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

c) Carreira e categoria;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) O valor e a periodicidade da retribuição;

g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável;

i) Identificação do fundo de compensação de trabalho.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, devendo ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção diretamente dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as funções de assessoria ao conselho de administração.

2- São exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e/ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes da INATEL:

a) Coordenadores;

b) Diretores de departamento;

c) Diretores de serviços;

d) Diretores das unidades hoteleiras;

e) Diretores dos parques de campismo.

3- As comissões de serviço terão a duração máxima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

4- As comissões de serviço podem cessar, a todo o tempo por deliberação do conselho de administração, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente até 2 anos ou período superior.

Cláusula 20.ª

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo é admitida

para fazer face a necessidades temporárias da INATEL que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da INATEL:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador suspenso por motivo de instauração de processo disciplinar ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo o ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

f) Acréscimo excecional de atividade da INATEL;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nomeadamente os contratos decorrentes dos contratos de serviços públicos e/ou projetos financiados por fundos comunitários.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo incerto nas situações referidas nas alíneas *a), e)*, *f)* e *g)* do número anterior.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho celebrado fora dos casos previstos nos números anteriores.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;

c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

Cláusula 22.ª

Deveres gerais das partes

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.ª

Deveres do empregador

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e

faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas *k)* e *l)* do número 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea *j)* do número 1 e nos números 5 e 6.

Cláusula 24.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 25.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 26.ª

Regulamentação do trabalho

Compete à INATEL fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou qualquer estabelecimento ou serviço para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 28.ª

Deslocações ao serviço da INATEL

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

2- As deslocações em serviço, por período superior a 5 dias consecutivos, carecem de acordo escrito do trabalhador, salvo se for efetuada para local situado na área do mesmo concelho ou de concelhos limítrofes.

3- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas, preferencialmente, em transportes públicos.

4- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

5- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho e para o estrangeiro têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

6- O trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga nos termos do anexo I do presente AE, desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário;

b) deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do mesmo domicílio.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.ª

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, a INATEL pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória de 4 horas;

c) Horário de trabalho por turnos - aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interruptos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Jornada contínua - aquele em que há a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos que conta como tempo efetivo de trabalho e deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, por forma a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas, determinando a redução de uma hora.

Cláusula 30.ª

Elaboração e alteração do horário de trabalho

1- O horário de trabalho é acordado entre a INATEL e o trabalhador no ato de admissão.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional;

d) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Não podem ser, unilateralmente, alterados os horários acordados individualmente.

5- Considera-se que o horário foi acordado individualmente quando tal horário conste do contrato individual de trabalho escrito ou quando tiver uma duração ininterrupta de um ano.

6- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a altera-

ção for a pedido do trabalhador.

7- Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se, da referida reformulação, resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 31.ª

Registo de entradas e saídas

1- A INATEL procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2- Não é permitido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações da INATEL sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e duração subjacentes às mesmas.

Cláusula 32.ª

Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá ser superior a 40 horas semanais, nem 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados na INATEL.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a INATEL ou, na sua falta, pela INATEL.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que a INATEL entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

5- Os trabalhadores referidos na alínea *c)* do número 2 têm direito a um subsídio que não será inferior a um correspondente de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 35.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Deverá ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 60 anos de idade, e independentemente da idade e por questões de saúde devidamente comprovadas.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 36.ª

Trabalho por turnos

1- O estabelecimento e organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar aos sindicatos outorgantes da presente convenção com antecedência mínima de 30 dias, devendo estes elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

2- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada da fundamentação sobre a necessidade de estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos.

3- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de 40 horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos não pre-

judica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com 24 horas de antecedência mínima.

6- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para horário normal aos trabalhadores que comprovem, por atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos.

7- Não havendo regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, a INATEL poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão ou categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

8- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

9- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a 1 ano.

10- A INATEL deve afixar as escalas com turnos rotativos com uma antecedência mínima de 20 dias.

Cláusula 37.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua pode ser atribuída nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

2- A prestação de trabalho em regime de jornada contínua pode ser concedida mediante autorização do conselho de administração.

Cláusula 38.ª

Registo

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

2- No caso de não cumprimento pela INATEL do disposto no número anterior, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a dois dias de descanso consecutivos devendo, sempre que possível, coincidir com o sábado e o domingo.

2- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o sábado e o domingo nos seguintes casos:

a) trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços preparatórios ou complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores.

3- Os dias de descanso devem ser consecutivos, exceto no Teatro da Trindade, no Parque de Jogos 1.º de Maio e nas unidades orgânicas (lojas/agências) ou em situações conjunturais com o consenso do trabalhador.

4- Quando, não seja possível a coincidência ao domingo e ao sábado, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada seis semanas.

5- Por acordo entre a INATEL e o trabalhador, um dia de descanso pode ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, sempre que possível, será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.ª

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo de outros intervalos acordados e praticados na INATEL.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 41.ª

Feriados

1- Na sede da INATEL, bem como nos seus estabelecimentos ou serviços, serão observados os seguintes feriados:
– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de abril;
– 1 de maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de junho;
– 15 de agosto;
– 5 de outubro;
– 1 de novembro;
– 1 de dezembro;
– 8 de dezembro;
– 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- A INATEL pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- Nos estabelecimentos que laborem de forma contínua e ininterrupta, serão dispensados do dever de assiduidade no dia 1 de maio, os trabalhadores que o requeiram e sempre que a dispensa não impeça o normal funcionamento do estabelecimento.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 42.ª

Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 24 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada de acordo com as seguintes regras:
a) 25 dias úteis de férias, a partir dos 40 anos de idade;
b) 26 dias úteis de férias, a partir dos 50 anos de idade;
c) 27 dias úteis de férias, a partir dos 60 anos de idade.

3- A duração do período de férias é aumentada 2 dias, no caso de o trabalhador não ter mais do que 3 dias ou 6 meios-dias de faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

4- Para efeitos do número 3 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 3.

6- O aumento do período de férias previsto nos números 2 e 3 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

8- A idade relevante para efeitos da aplicação do número 2 é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se reportam.

Cláusula 43.ª

Férias no ano da admissão

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 44.ª

Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de 6 meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.ª

Marcação das férias

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Os períodos de férias em desacordo são fixados pela INATEL, de forma ininterrupta, quando haja pedido do trabalhador, entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril e afixado desde esta data até 31 de outubro,

não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 47.ª e 48.ª do presente AE.

6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo conselho de administração.

Cláusula 46.ª

Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos 2 anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a INATEL.

Cláusula 47.ª

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a INATEL exigir prova do facto comunicado.

4- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais adotivos e filhos adotados, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador.

Cláusula 48.ª

Interrupção e alteração de férias por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no Continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do mês de abril do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- É aplicável à alteração das férias o disposto nos números anteriores, com exceção do número 2 da cláusula anterior, pois confere ao trabalhador apenas o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

5- O despacho que determine a interrupção e/ou alteração das férias é da competência do conselho de administração e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 49.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

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

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 50.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 51.ª

Violação do direito a férias

1- No caso da INATEL obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.ª

Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- Não serão considerados na noção de falta:

a) Os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 30 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, 120 minutos por mês;

b) Crédito de 4 horas a gozar de forma global ou fracionado, em períodos não inferiores a 60 minutos carece da autorização prévia do responsável pelo serviço, o qual não pode ser concedido quando se realize trabalho suplementar.

5- O limite previsto na alínea *b)* do número anterior, deve ser reduzido proporcionalmente à duração do trabalho a tempo parcial, de modo a equivaler à fração da duração do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho a que o trabalhador se encontra sujeito.

6- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

Cláusula 54.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.ª;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- O disposto na alínea *f)* do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotados, adotados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatório, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d) e)* e *f)* do número anterior são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 55.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 56.ª

Forma de comunicação de ausências

1- As ausências, quando previsíveis, são comunicadas com

a antecedência de pelo menos 5 dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, com a antecedência de 5 dias, a comunicação à INATEL é feita logo que possível.

Cláusula 57.ª

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* da cláusula 54.ª quando excedam 30 dias por ano;

d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.ª

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

Cláusula 59.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 7 da cláusula 42.ª, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

Cláusula 60.ª

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do conselho de administração, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos, exceto na situação de atribuição de licença em razão do interesse público.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a 3 ou 5 anos, consoante a licença a conceder, seja por período até 1 ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 61.ª

Princípios gerais sobre a retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 62.ª

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo o pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3- O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Cláusula 63.ª

Retribuição

A retribuição mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo I do presente AE.

Cláusula 64.ª

Forma e tempo de pagamento

1- A INATEL entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 65.ª

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal base respetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 66.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, que será pago com a retribuição de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4- No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição, receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

Cláusula 67.ª

Retribuição do período de férias e subsídio

1- O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual, que será pago de uma só vez no mês de junho, sem prejuízo de, a pedido do trabalhador, o subsídio de férias ser pago com a retribuição do mês anterior ao do início do gozo de um período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, desde que o pedido seja feito por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias.

3- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 68.ª

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 69.ª

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.ª

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base.

Cláusula 71.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) 1.ª hora retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

b) 2.ª hora e subsequentes retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em

feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal de base:

2 x Rhn x T

Sendo:
Rhn = valor da retribuição da hora normal;
T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 72.ª

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, em numerário, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui o anexo I do presente AE, ou em espécie.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 73.ª

Condições básicas da alimentação em espécie

1- Os trabalhadores, tendo em conta a sua preferência, escolherão as refeições e bebidas constantes da ementa dos associados e clientes da INATEL.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno-almoço os trabalhadores que prestem serviço até às 11h00 horas.

5- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário.

Cláusula 74.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, efetivamente, exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, mediante proposta, devidamente fundamentada, do responsável do respetivo serviço, poderá o conselho de administração atribuir um abono mensal para falhas equivalente a 10 % da RMMG (Retribuição Mensal Mínima Garantida).

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que nos termos do número 1, movimentem, em cada mês, verba, em numerário, inferior à RMMG mensal, considerando a média anual do ano anterior.

3- Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

4- Os trabalhadores que não tenham direito ao abono para falhas, nos termos do número anterior, não lhes poderá ser descontado qualquer valor por falhas.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido pela INATEL, mediante processo disciplinar, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 76.ª

Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- A ação disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o trabalhador.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificou infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 77.ª

Declarações do trabalhador

1- As declarações do trabalhador e das testemunhas, serão agendadas no local de trabalho do trabalhador ou na sede da INATEL, de forma presencial ou por videoconferência, dentro do horário de trabalho.

2- Com o acordo do trabalhador, podem as declarações referidas no número anterior serem tomadas noutro local a designar pela INATEL.

3- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

4- Quando exista deslocação do trabalhador ou das testemunhas, as respetivas despesas ficam a cargo da INATEL.

Cláusula 78.ª

Regras processuais

1- A INATEL comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder disciplinarmente sobre o trabalhador juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores e à comissão sindical ou ao delegado sindical cópia daquela comunicação, da nota de culpa e do processo de inquérito, caso exista.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos referidos no número anterior à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador dispõe de 12 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, e antes da decisão final, o empregador apresenta cópia integral do processo à associação sindical, para, no prazo de 8 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 79.ª

Sanções

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 30 por cento da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 21 dias úteis.

4- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

5- A sanção disciplinar não pode por ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.ª

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Fundação INATEL será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado da decisão;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 2 da presente cláusula, por sua iniciativa.

2- Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da decisão.

3- Em caso de resolução do contrato com justa causa, pelo trabalhador, dá direito à indemnização prevista no número anterior.

Cláusula 81.ª

Regime aplicável

A cessação do contrato de trabalho na INATEL rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Proteção social

Cláusula 82.ª

Regime de Segurança Social

A INATEL e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 83.ª

Complemento de doença por internamento

Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de doença em que ocorra internamento hospitalar, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar à que lhe for atribuída pela Segurança Social, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante da prestação securitária, pelo período de 60 dias.

Cláusula 84.ª

Complemento em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1- Quando afetado por incapacidade absoluta temporária, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional e o montante da prestação recebida pela seguradora.

2- As prestações complementares previstas nas cláusulas 83.ª e 84.ª serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 85.ª

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores da INATEL têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.

2- A INATEL é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a INATEL desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, a INATEL deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 86.ª

Formação em segurança e saúde no trabalho

1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação da INATEL deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a 30 horas, para cursos de duração superior a 100 horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de 10 horas.

3- A formação promovida pela INATEL deve ser preferencialmente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de Certificado de Competências Pedagógicas (CCP).

Cláusula 87.ª

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação da INATEL.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno da INATEL.

Cláusula 88.ª

Vigilância da saúde no trabalho

1- A INATEL assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade e de 2 em 2 anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

Cláusula 89.ª

Prevenção do álcool e drogas

A INATEL com a participação dos sindicatos do sector deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

Cláusula 90.ª

Prevenção do tabagismo

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da INATEL, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 91.ª

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à INATEL.

Cláusula 92.ª

Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à INATEL, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais e dos membros da direção sindical que beneficiam de crédito de horas.

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

Cláusula 93.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da INATEL, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empreso.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por 1 ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na INATEL.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, 2 comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à INATEL.

5- A INATEL deve colocar à disposição do sindicato um local adequado no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo, com dois dias de antecedência.

6- À INATEL e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 94.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da INATEL e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da INATEL.

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da INATEL, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 95.ª

Reuniões com o empregador

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com a INATEL sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

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

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste AE.

5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

Cláusula 96.ª

Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 5 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

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

4- O número de dirigentes e delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com mais de 100 trabalhadores sindicalizados - 3.

5- Os dirigentes e delegados sindicais podem cumular créditos de horas, desde que o sindicato respetivo avise a INATEL com uma antecedência não inferior a 15 dias.

6- Por acordo entre o conselho de administração da INATEL e a organização sindical, pode ser requisitado um dirigente sindical a tempo inteiro, com retribuição suportada pela INATEL.

Cláusula 97.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela direção do sindicato, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas entidades referidas no número anterior, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a INATEL obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 98.ª

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 99.ª

Cobrança da quotização sindical

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

2- Nos 30 dias seguintes à cobrança, a INATEL remeterá ao sindicato respetivo o montante global das quotas acompanhado do mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

CAPÍTULO XIII

Resolução de conflitos

Cláusula 100.ª

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma Comissão de Resolução de Conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente AE.

2- A comissão será composta por 3 representantes da parte do empregador e 3 representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos 5 dias após comunicação à outra parte.

3- Os elementos da CRC podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

4- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste AE.

5- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

6- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

7- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

Cláusula 101.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por 3 representantes das associações sindicais signatárias deste AE e por elas designados, e por 3 representantes da INATEL.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos membros das associações sindicais signatárias ou da INATEL.

5- As deliberações são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

6- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

8- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

9- A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas informações recebidas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 102.ª

Responsabilidade social

1- A INATEL obriga-se a diligenciar a progressiva inte-

gração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2- A responsabilidade social da INATEL concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;

b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;

c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;

d) A inovação organizacional;

e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 103.ª

Disposições aplicáveis

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 104.ª

Fundo de apoio social

1- O fundo de apoio social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- Sempre que devidamente fundamentado, o fundo de apoio social da INATEL apoiará processos que visem a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, bem como medidas que visem promover o exercício da parentalidade.

3- O fundo de apoio social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.ª

Disposições transitórias

1- Enquanto não houver negociação direta, em cumprimento do protocolo adicional, aplicam-se às categorias e aos escalões, as regras vigentes nas tabelas em anexo.

2- A categoria de administradores dos centros de férias e dos parques de campismo é para extinguir quando vagar, mantendo a categoria e a retribuição, ainda que não exerçam a função, mas podendo coadjuvar nas funções de gestão. Todavia estão sujeitos às regras da rotatividade geográfica vigentes para estas categorias.

ANEXO I

Tabela salarial

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
DIRIGENTES	Director de Departamento	2.984,32											Comissão de Serviço
	Director de Serviços	2.864,95											
	Director-Adjunto	2.291,96											
	Assessor	2.611,28											
	Coordenador de Núcleo	(1)											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível IV	1.959,33											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível III	1.690,41											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível II	1.459,90											
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível I	1.176,47											
TECNICO SUPERIOR	Técnico Superior de Gr. V	2.689,27	2.766,11	2.919,78			3.150,29		3.380,80				
	Técnico Superior de Gr. IV	2.305,10	2.381,93	2.497,18	2.535,61	2.611,28	2.612,44	2.650,86	2.766,11				
	Técnico Superior de Gr. III	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.343,51	2.458,77			
	Técnico Superior de Gr. II	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33	2.055,37			
	Técnico Superior de Gr. I	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61				
	Técnico Superior Estagiário	1.176,47											
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias	1.690,41	1.728,82	1.786,45			1.863,29		1.959,33				
	Administrador de Centro de Férias Estagiário	818,20											
	Administrador de Parque de Campismo	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Administrador de Parque de Campismo Estagiário	818,20											
TÉCNICO	Técnico de Gr. V	1.920,92	1.997,75	2.113,00			2.228,26		2.362,72				
	Técnico de Gr. IV	1.690,41	1.728,82	1.786,45	1.805,66		1.863,29		1.959,33				
	Técnico de Gr. III	1.459,90	1.498,31	1.555,94			1.632,78		1.709,61	1.786,45			
	Técnico de Gr. II	1.229,82	1.267,94	1.325,43			1.402,27		1.479,10	1.555,94			
	Técnico de Gr. I	1.054,51	1.096,43	1.134,55			1.172,65		1.229,82				
	Técnico Estagiário	818,20											
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
	Técnico-Adjunto de Grau II	940,16	978,28	1.016,39			1.054,51		1.096,43	1.153,60			
	Técnico-Adjunto de Grau I	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28	1.035,45			
	Contra-Regra	1.073,56	1.115,48	1.153,60			1.176,47		1.191,72				
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe de Produção	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Tesoureiro de 1.ª	875,37	917,30	978,28			1.054,51		1.153,60				
	Tesoureiro de 2.ª	650,51	692,43	730,54			764,85		802,95	837,26			
	Secretário Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Secretário de 1.ª	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.115,48			
	Secretário de 2.ª	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Oficial Administrativo Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Primeiro Oficial	875,37	917,30	959,22			997,34		1.035,45	1.073,56			
	Segundo Oficial	802,95	837,26	875,37			917,30		959,22	997,34			
	Terceiro Oficial	730,54	764,85	802,95			856,32		898,24				
	Recepcionista Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Recepcionista Nocturno	764,85	802,95	837,26			875,37		940,16	978,28			
	Recepcionista	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Recepcionista Estagiário	600,00											
	Animador de Turismo Social Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48		1.172,65				
	Animador de Turismo Social	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Animador de Turismo Social Estagiário	650,51											
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	802,95	818,20	837,26			856,32						
	Motorista de Pesados	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Motorista de Ligeiros	600,00		600,95			650,51		711,48	764,85	818,20	875,37	
	Fiel de Armazém	600,00	600,95	650,51			711,48		764,85	818,20	875,37	940,16	
	Telefonista	600,00					616,20		673,37	730,54	783,90	856,32	
	Auxiliar Administrativo	600,00							635,26	692,43	749,60	802,95	
	Servente	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94		1.344,64				
	Chefe/Encarregado Pr.	1.016,39	1.096,43	1.172,65			1.191,72						Inclui Chefe de Cozinha, Chefe de Restaurante, Encarregado de Obras e Conservação, Encarregado de Restaurante e Bar, Encarregado de Economato e Encarregado de Piscinas
	Chefe/Encarregado de 1.ª	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Chefe/Encarregado de 2.ª	898,24	917,30	940,16			959,22						
	Cozinheiro Pr.	818,20	856,32	898,24			940,16		978,28				
	Cozinheiro	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Ajudante de Cozinha	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Restaurante e Bar Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Empregado de Restaurante e Bar	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Despenseiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Despenseiro	600,00		600,95			635,26		673,37	711,48	764,85	818,20	
	Electricista Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			Extinguir quando vagar
	Electricista	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Pedreiro Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Pedreiro	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista de Piscinas	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Nadador-Salvador	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Sonoplasta	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
	Maquinista Teatral Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26		875,37	940,16			
	Maquinista Teatral	600,00		600,95			635,26		673,37	730,54	783,90	837,26	
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	940,16	959,22	978,28			997,34						Inclui Enc. de Exploração Agrícola, Enc. de Instalações Desportivas e Enc. de Quartos/ Lavandaria
	Governanta	940,16	959,22	978,28			997,34						
	Jardineiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Jardineiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Bilheteiro Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Bilheteiro	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Costureira	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Emp. Quartos/ Lavandaria	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Operário Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Operário Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Empregado de Instalações Desportivas Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Empregado de Instalações Desportivas	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
	Trabalhador Agrícola Polivalente Pr.	635,26	650,51	711,48			764,85		818,20	875,37			
	Trabalhador Agrícola Polivalente	600,00					616,20		650,51	711,48	764,85	818,20	
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Encarregado de Pessoal não qualificado	898,24	917,30	940,16			959,22						Inclui Enc. Limpeza e Enc. Balneário
	Empregado de Balneário/Piscina	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Copeiro	600,00					600,95		635,26	692,43	749,60	802,95	
	Empregado de Limpeza	600,00					600,95		635,26	691,56	749,60	802,95	

(1) Os Coordenadores de Núcleo auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69.ª AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70.ª AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71.ª AE	Trabalho suplementar	1.ª hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2.ª hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72.ª AE	Subsídio de almoço	5,00 €

Ajudas de custo e deslocações

- Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1 355,96 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,10 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	50,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	89,35 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,87 €

- Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 € e 1 355,96 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	10,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	21,70 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	43,39 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	85,50 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,10 €

- Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	9,96 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	19,92 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	39,83 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	72,72 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	não implica qualquer encargo para o trabalhador	14,54 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,36 €/Km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,36 €/Km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,36 €/Km
28.ª AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/cargo

Grupo profissional	Categorias/ Cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Dirigentes	Diretor de departamento	• Dirige as atividades de um departamento definindo os seus objetivos de atuação, tendo em conta a missão da Fundação INATEL. • Controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dele dependentes. • Assegura a administração e a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades dos serviços. • Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e na preparação da decisão final a tomar pelo conselho de administração da Fundação INATEL perante o qual é diretamente responsável. • Executa outras incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo conselho de administração da Fundação INATEL.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Diretor de serviços	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades da direção de serviços, de acordo com o plano definido para o respetivo departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da direção a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Coordenador de núcleo	• Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos. • Organiza as atividades do núcleo, de acordo com o plano definido para a respetiva direção de serviços e/ou diretor de departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados. • Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do núcleo a seu cargo. • Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de serviços e/ou diretor de departamento.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
	Diretor hoteleiro ou de parque de campismo	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira ou do parque de campismo, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira ou do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Técnico superior	Técnico superior	• Exerce fundamentalmente funções consultivas, de estudo, planeamento, de conceção e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e que requerem um elevado grau de qualificação. • Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade, efetua estudos, análises e projetos, concebe e adapta métodos e processos cientifico-técnicos do âmbito da sua especialização, com vista à tomada de decisão. • Executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. • Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante o seu superior hierárquico. • Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto. • Pode representar a Fundação INATEL em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. • Pode exercer funções de atendimento qualificado nas diferentes áreas de atuação da fundação, enquadradas por orientações superiores.	• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.
Administração	Administrador de centros de férias (Extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Administrador de parques de campismo (Extinguir quando vagar)	• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços do parque de campismo, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas. • Faz observar o regulamento de funcionamento do parque de campismo. • É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
Técnico	Técnico	• Elabora pareceres e informações de natureza técnica; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor. • Realiza funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. • Estuda e aplica métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade desempenhando funções numa planificação estabelecida.	• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
Técnico-profissional	Técnico-adjunto	• Exerce funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em diretivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Contra-regra	• Escolhe, adquire, reúne e distribui os adereços que fazem parte do complexo cenográfico do espetáculo, entrega aos atores os objetos por ele manipulados ou mostrados em cena e é responsável, em colaboração com o diretor de cena pela manutenção da disciplina no palco e bom andamento das representações. • Assegura os acessórios de cena necessários. • Transmite, se for caso disso, notícias de carácter particular aos artistas e pessoal técnico quando o julgar oportuno e de modo a não perturbar a representação. • Indica aos técnicos competentes qual o momento da mudança de cenário, efeito de luz e som. • Guarda os adereços no final da exibição e responsabiliza-se pela sua conservação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.

Coordenação	Chefe de alojamento	• Dirige e coordena a atividade dos serviços de alojamento e afins das unidades hoteleiras, nomeadamente no que respeita à receção e serviços de quarto. • Auxilia o diretor da unidade hoteleira nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Chefe de produção	• Dirige, coordena e orienta os serviços de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. • Faz as previsões de custos, gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. • Providencia pelo correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. • Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. • Controla as receitas e despesas dos serviços de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento ao diretor de possíveis falhas. • Apresenta ao diretor, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento dos serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
Assistente técnico	Tesoureiro chefe/ de 1.ª e de 2.ª	• Exerce funções de natureza executiva, verificando documentos e valores, executando operações de caixa, registando o movimento de tesouraria e assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre. • Procede a conferências, levantamentos, recebimentos, pagamentos, depósitos e registos. • Verifica as existências e providencia para ter em cofre as importâncias necessárias para efetuar pagamentos. • Deposita valores nas instituições de crédito. • Efetua a liquidação de despesas, levantamentos e cobrança de receitas. • Verifica, movimenta e encerra documentos de receita e despesa. • Expede cheques e confere documentos, valores e saldos. • Controla o movimento da tesouraria, mediante a escrituração de livro de caixa adequado, a elaboração de folhas de cofre, balancete e contas de tesouraria. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com operações financeiras. • Confere diariamente o saldo de caixa e elabora mapa demonstrativo desse mesmo saldo. • Comunica de imediato e superiormente a existência de documentos de receita e de despesa que se encontrem por regularizar.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Secretário principal/de 1.ª e de 2.ª	• Executam todas tarefas do secretariado específico do conselho de administração, assegurando o trabalho de rotina diária do respetivo gabinete. Para o efeito, realizam, entre outras as seguintes tarefas: garantir e acompanhamento e a realização de reuniões e assembleias; redigir atas sempre que solicitado; gerir as agendas dos membros do conselho de administração; assegurar a entrega e receção de documentos e despachos, bem como garantir o envio de toda a documentação para os respetivos departamentos/serviços.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Oficial administrativo principal/ Primeiro, segundo e terceiro oficial	• Deverá designadamente estabelecer prioridades de trabalho específico, preparando relatórios, reuniões, análise de documentos financeiros e a sua classificação, assegura as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora da fundação. • Deverá, entre outras, compor textos, cartas, saber utilizar equipamentos eletrónicos e *software* de apoio administrativo ou assegurar, interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço, na área administrativa. • Deverá, entre outras, fazer arquivos de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos à fundação.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.

Assistente técnico	Rececionista principal	• Superintende nos serviços de receção e telefone, orienta o serviço de correspondência com os hóspedes, a faturação e a caixa relativa às receitas. • Organiza e orienta o serviço de reservas e ocupa-se da receção dos hóspedes. • Regista o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. • Fornece aos hóspedes todas as informações que lhes possam interessar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno	• Ocupa-se dos serviços de receção, designadamente dos acolhimentos. • Efetua as operações de reserva no sistema informático respetivo. • Procede à planificação da ocupação dos quartos. • Atende os desejos e reclamações dos utentes. • Organiza e é responsável pelas chaves de alojamento dos quartos. • Apoia os *coffee breaks* e prepara as salas de reunião na unidade hoteleira. • Procede ao lançamento dos consumos e despesas e emite faturas. • Dá seguimento a toda a correspondência e procede ao respetivo arquivo. • Utiliza e gere telefones e telefonemas efetuados por clientes internos e externos. • Presta informações de carácter turístico. • Realiza tarefas administrativas. • Participa acontecimentos irregulares ou anormais ao seu superior hierárquico. • Conhece os procedimentos de segurança e emergência. • Mantém a higiene e limpeza da receção.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Animador de turismo social principal/ Animador de turismo social/ Animador de turismo social estagiário	• Para além das tarefas próprias do animador de turismo social, pode ser incumbido da coordenação de equipas de animadores de turismo social, ou da própria atividade de animação, com âmbito, objeto e meios que lhe forem superiormente determinados. • Acompanha e enquadra os participantes nos programas nas unidades hoteleiras, nas visitas turístico-culturais, nos jantares regionais e nos jantares em casinos. • Dinamiza atividades de animação no âmbito dos programas. • Acompanha e auxilia os utentes em eventuais deslocações aos centros de saúde e hospitais. • Apoia os utentes na marcação de consultas nas unidades termais. • Presta apoio na realização de colóquios sobre saúde e termalismo. • Efetua o tratamento computorizado das inscrições para os programas. • Presta apoio aos respetivos serviços nos trabalhos em curso para execução dos programas. • Assegura a animação cultural, desportiva e recreativa nos espaços interiores e exteriores da unidade em que é promovido o turismo social. • Informa sobre a localidade e a região onde a unidade se insere, bem como sobre o estabelecimento de programas específicos e parcerias regionais. • Efetua serviço de relações públicas na promoção da unidade junto das organizações regionais de natureza pública ou privada. • Executa outras tarefas com afinidade ou ligação funcional com as acima descritas.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
Auxiliar	Encarregado do pessoal auxiliar	• Coordena e dirige o pessoal auxiliar, distribuindo-o pelos diversos serviços tendo em conta as características destes e as categorias do pessoal, de modo a assegurar o bom funcionamento de todos os serviços. • Fiscaliza os serviços de limpeza. • Assegura a distribuição, quer a nível interno, quer a nível externo, de todo o expediente. • É responsável pela expedição de toda a correspondência e outros objetos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Motorista de pesados	• Exerce funções de natureza executiva de condução de veículos ligeiros e pesados para transporte de passageiros e ou mercadorias. • Colabora e zela pela correta arrumação, acondicionamento, descarga e entrega de mercadorias. • Regista periodicamente consumos e comunica avarias e anomalias. • Assegura o bom estado de funcionamento dos veículos, procedendo à respetiva limpeza e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação. • Elabora participações de acidentes.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Auxiliar	Motorista de ligeiros	• Exerce funções de condução de veículos ligeiros para transporte de passageiros ou mercadorias até determinada tonelagem. • Colabora e zela pela correta arrumação, acondicionamento, descarga e entrega das mercadorias. • Recebe e entrega expediente e encomendas e efetua outras tarefas elementares necessárias ao funcionamento dos serviços. • Regista periodicamente consumos e comunica avarias e outras anomalias. • Assegura o funcionamento dos veículos, procedendo à respetiva limpeza e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Fiel de armazém	• Executa e controla as tarefas de receção, armazenagem e distribuição de materiais e equipamentos, providencia pela sua arrumação, acondicionamento e conservação. • Planeia o trabalho do armazém, mediante folhas diárias de serviço ou outras orientações. • Confere as entradas e saídas de mercadorias, através de guias de remessa, notas de encomenda e outros documentos. • Controla quantitativamente as mercadorias recebidas, por pesagem, contagem ou medição. • Pode participar no controlo qualitativo das mercadorias recebidas, verificando se obedecem a normas e especificações técnicas definidas. • Providencia pela obtenção de espaços adequados para a receção das mercadorias, orienta a sua arrumação e regista a localização dos mesmos. • Providencia pela entrega dos materiais e mercadorias armazenadas, mediante requisições e outros documentos. • Controla as existências em armazém, efetua inventários e conferências periódicas. • Assegura a execução do expediente relativo à movimentação das mercadorias, elaborando boletins de receção, guias, fichas e outros documentos. • Assegura o cumprimento das normas de segurança e vigia o sistema de segurança do armazém. • Poderá ainda executar outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo superior hierárquico desde que tal execução não implique modificação substancial da posição do trabalhador.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Telefonista	• Exerce funções executivas em centrais telefónicas, efetuando as ligações telefónicas solicitadas do exterior e interior dos serviços e estabelecendo a comunicação entre os interlocutores. • Responde a pedidos de informações telefónicas e presta outras informações simples. • Anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitam a assuntos de serviço. • Regista as chamadas efetuadas.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Auxiliar administrativo	• Desempenha funções de natureza executiva de apoio administrativo. • Procede à abertura e encerramento das portas de acesso e do interior dos edifícios. • Atende e encaminha os visitantes para os serviços ou pessoas pretendidas e presta-lhes informações de carácter geral. • Estampilha e entrega correspondência. • Distribui nos serviços, processos e outros documentos. • Opera com máquinas fotocopiadoras, duplicadoras, guilhotinas e agrafadores de mecânica simples. • Desliga as instalações que deverão ser desativadas durante os períodos em que os serviços estão encerrados. • Assegura a vigilância e segurança das instalações prevenindo-as contra roubo, incêndio e inundações, e proibindo a entrada de pessoas não autorizadas. • Realiza outras tarefas que lhe forem cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que as mesmas não impliquem modificação substancial no seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Servente	• Executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, que exigem principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática. • Auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinados materiais e limpar locais de trabalho. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que estas não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.

Operário qualificado	Encarregado geral	• Controla as atividades dos diversos serviços e coordena as funções dos respetivos encarregados. • Avalia as necessidades de equipamento e providencia pela sua aquisição. • Distribui os trabalhos pelos encarregados e coordena as atividades dos vários serviços. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho. • Informa superiormente sobre questões de pessoal, tais como transferências, dispensas e medidas disciplinares.	• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou • 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.
	Encarregado principal/de 1.ª e de 2.ª	• Planifica e controla as atividades dos operários qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Chefe de cozinha	• Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. • Elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita aos serviços respetivos os géneros de que necessita para a sua confeção. • Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir. • Dá instruções, supervisiona e controla a atividade dos cozinheiros e outros trabalhadores ocupados na preparação, confeção e apresentação de refeições. • Cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos. • Verifica a ordem e limpeza de toda a cozinha e respetivos utensílios. • Mantém em dia o inventário de todo o material da cozinha. • É responsável pela conservação dos alimentos. • Dá instruções sobre as quantidades necessárias à boa confeção das refeições. • Explica e faz cumprir as normas de higiene e segurança alimentar.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Chefe de restaurante	• Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante. • Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante. • Efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação. • Acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento de receitas e despesas. • Organiza e colabora, se necessário, na elaboração dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos à dependência. • Colabora na receção dos utentes, ouve os seus desejos e preferências e atende às suas eventuais reclamações. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.
	Encarregado de obras e conservação	• Organiza, coordena e dirige os trabalhos de conservação. • Elabora a folha da obra, mantendo-a atualizada. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos. • Verifica as carências de aquisição e investimento das instalações e equipamentos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou • Curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou • 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.

Operário qualificado	Cozinheiro principal/ Cozinheiro	• Prepara, tempera e cozinha alimentos. • Requisita os géneros necessários para a confeção de refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confeção e decoração de pratos, tipos de guarnições e quantidades a servir. • Cria receitas e confeciona refeições. • Emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados. • Zela pela conservação dos alimentos e pelo aprovisionamento da cozinha. • Elabora registos de consumos. • Inspeciona a limpeza da cozinha e equipamentos, para cumprimento das normas de segurança e de higiene alimentar.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Ajudante de cozinha	• Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas. • Limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos. • Prepara as guarnições para os pratos. • Executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha, bem como todos os outros que lhe forem cometidos pelo seu superior hierárquico, desde que os mesmos não impliquem uma modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Empregado de restaurante e bar principal	• Serve refeições e bebidas. • É o responsável por um turno de mesas ou bar. • Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições. • Dá aos utentes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos. • Serve os alimentos ou bebidas escolhidos. • Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário e de proceder à reposição da respetiva existência. • Procede ou colabora na arrumação da sala de refeições e do bar. • Zela pela higiene dos utensílios. • Procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento. • Executa ainda outras tarefas relacionadas com o sector de comidas e bebidas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Empregado de restaurante e bar	• Serve refeições e bebidas simples ou compostas, ajudando ou substituindo o empregado de restaurante e bar principal. • Prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. • Colabora na arrumação das salas e do bar e zela pela limpeza dos utensílios. • Cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e da sala de refeições e executa as preparações prévias ao balcão. • Executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas. • Auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outras salas. • Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. • Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efetua o respetivo recebimento. • Realiza outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelos superiores hierárquicos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro principal	• Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento. • Armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições. • Executa ou colabora na execução de inventários periódicos. • Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Despenseiro	• Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. • Ocupa-se da higiene e arrumação da despensa.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Eletricista principal/ Eletricista (Extinguir quando vagar)	• Instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de aquecimento, iluminação e acústica. • Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas, normas de segurança ou outras especificações técnicas. • Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata. • Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, frigoríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas. • Dispõe e fixa os condutores, ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior. • Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos. • Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento. • Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação. • Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem. • Por vezes, executa trabalhos simples de pedreiro e de carpinteiro.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Pedreiro principal/ Pedreiro (Extinguir quando vagar)	• Levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas. • Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar. • Escolhe e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material. Percute-os a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento. • Verifica o trabalho realizado por meios de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. • Executa rebocos. • Procede à instalação de sanitários e respetivos escoamentos. • Assenta azulejos e pavimentos de mosaicos ou de outros materiais. • Pode ocupar-se de construções de alvenaria de pedra, do revestimento de edificações com argamassa, da abertura de roços e de assentamento de tijolos.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Maquinista de piscinas	• Cumpre as disposições legais e outras que lhe sejam transmitidas pelos seus superiores hierárquicos, relativamente às instalações e equipamentos. • Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos, bem como pela qualidade higiénico-sanitária das águas. • Efetua e/ou ajuda a efetuar as limpezas dos equipamentos e suas instalações. • Elabora listas de produtos e artigos a aplicar na conservação e limpeza dos equipamentos e instalações, procedendo ao controlo dos consumos. • Preenche, diariamente, relatório de modelo aprovado, onde serão mencionadas quaisquer avarias, anomalias ou ocorrências. • Providencia por todos os meios ao seu alcance, a reparação de avarias que, eventualmente, surjam no equipamento e maquinaria.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Nadador-salvador	• É o responsável pela segurança e vigilância dos banhistas nas praias e piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais. • Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização, sendo responsável pelo tratamento, bombagem e transporte de águas.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Sonoplasta principal/ Sonoplasta	• Seleciona composições musicais de outros efeitos sonoros, tendo em vista a ilustração de peças teatrais. • Recebe o texto do espetáculo a realizar e estuda-o, procurando integrar-se no seu espírito. • Assiste a ensaios, a fim de melhor se aperceber do clima e tipo de espetáculo pretendido. • Procede à escolha e seleção da música, ruídos e outros efeitos sonoros de acordo com a época, ambiente e género de espetáculo, procurando interpretar e transmitir a mensagem do encenador. • Regista meticulosamente os momentos de entrada de cada efeito sonoro e procede à montagem em fita magnética de todos os elementos selecionados. Pode desempenhar as funções de operador de som.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Operário qualificado	Maquinista teatral principal/ Maquinista teatral	• Orienta a preparação e mudança das cenas em representações teatrais. • Estuda o roteiro do espetáculo. • Concebe cenários, cortinas, bambolinas, praticáveis e outros elementos de cena. • Dá instruções sobre a construção de cenários, palcos, teias e outros elementos. • Monta ou orienta a montagem das cenas e dá indicações para as mudanças a efetuar em cada ato.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
Operário semi-qualificado	Encarregado de operário semi-qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários semiqualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre os mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Governanta de andares/Quartos	• Providencia a limpeza e arranjos diários dos andares, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. • Vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares. • Supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio. • Examina o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias. • Mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição. • Verifica a ocupação dos quartos. • Guarda objetos esquecidos pelos utentes. • Atende a reclamações dos hóspedes. • Superintende no tratamento de roupas dos clientes. • Realiza ainda outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, no âmbito do seu conteúdo funcional.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
Operário semi-qualificado	Encarregado de exploração/ Trabalhador agrícola polivalente	• Elabora o programa agrícola da exploração de acordo com as possibilidades do solo, as disposições legais, os recursos financeiros e outros fatores. • Trata das provisões, tais como, sementes, adubos e forragens, e dos animais, máquinas e matéria agrícola. • Orienta e controla as atividades agrícolas e dirige e coordena os trabalhadores agrícolas. • Providencia pelo armazenamento, transporte e comercialização dos produtos da exploração. • Controla os registos respeitantes à produção, vendas, receitas e despesas. • Elabora regularmente relatórios e apresenta-os ao diretor da UH. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Jardineiro principal/ Jardineiro	• Prepara terras para jardins, parques e relvados. • Cultiva e trata flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar jardins e parques. • Espalhar sementes, dispor bolbos e estacas e efetuar rega com mangueira ou por aspersão. • Semear relvados, renovar zonas danificadas, cortar e regar utilizando equipamentos ajustados. • Transplantar, podar e despontar plantas para provocar afilhamentos e desabotoamentos para que as flores se desenvolvam. • Aplicar tratamentos fitossanitários. • Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros, piscinas e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Operário semi-qualificado	Bilheteiro principal/ Bilheteiro	• Emite e vende bilhetes para eventos culturais ou desportivos. • Procede à marcação e reserva de lugares e controla a existência de lugares (automaticamente ou manualmente). • Opera a caixa registadora ou outro equipamento para calcular montante a pagar. • Passa documento comprovativo das importâncias recebidas. • Efetua as folhas de bilheteira, regista bilhetes vendidos e montantes recebidos.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Costureira	• Procede a todos os trabalhos de costura, designadamente ao corte e confeção de artigos de vestuário e de ornamentação. • Arma e monta os artigos trabalhados. • Executa os consertos e serviços de apoio à decoração.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de quartos e lavandaria principal/ Empregado de quartos e lavandaria	• Ocupa-se do asseio, arranjo e arrumação dos quartos, bem como dos locais de acesso e de estar. • Examina o funcionamento da instalação elétrica, telefónica e de aquecimento. • Assegura-se de que os quartos estão devidamente equipados. • Colabora nas limpezas gerais. • Por vezes, é incumbido de servir refeições nos quartos, preparando e transportando as bandejas. • Pode ocupar-se do transporte das bagagens dos utentes. • Ocupa-se da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo da limpeza a seco das roupas de serviço e das dos utentes. • Procede ao respetivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição. • Engoma e dobra as referidas roupas. • Ocupa-se, ainda, dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno. • Executa outras tarefas exigidas para o bom funcionamento da unidade hoteleira.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Operário polivalente principal/ Operário polivalente	• Executa tarefas diversas, designadamente de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Empregado de instalações desportivas principal/ Empregado de instalações desportivas	• Executa as tarefas administrativas necessárias ao bom funcionamento das instalações desportivas. • Procede aos serviços de manutenção e conservação dos equipamentos desportivos e das respetivas instalações procede à limpeza das instalações e dos equipamentos. • Efetua as marcações de campos. • Recebe, informa e encaminha os utentes das instalações desportivas.	• 9.º ano, ou • Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou • Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
Operário não qualificado	Encarregado de operário não qualificado	• Planifica e controla as atividades dos operários não qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos. • Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Empregado de balneário/Piscina	• Assegura a limpeza dos balneários e piscinas e zonas circundantes. • Controla e mantém a água das piscinas em perfeitas condições de utilização. • É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de água.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.
	Copeiro	• Executa o trabalho de limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável. • Coopera na execução de limpezas e arrumações da copa. • Pode ainda executar as tarefas necessárias à eficácia do serviço da copa e da cozinha.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.

Operário não qualificado	Empregado de limpeza	• Limpa e arruma as salas, gabinetes, corredores, balneários e outras dependências. • Recobre soalhos, escadas e móveis com cera e procede à sua lustragem. • Lava vidros e persianas. • Zela pelos materiais e utensílios utilizados e executa outras tarefas semelhantes. • Limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando. • Remove o pó dos cortinados, carpetes, tapetes e de outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador. • Arruma móveis e outros objetos. • Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.	• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.

ANEXO III

Evolução nas carreiras profissionais

1.º Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;

b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior.

c) Promoção por reconhecimento, com limite do valor indicativo de 10 % por referência à evolução prevista nas alíneas anteriores.

2.º Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;

b) Existência de avaliação de desempenho no escalão classificada de 3 bom.

2- Para efeitos do número anterior, a existência de uma avaliação negativa em determinado ano, incluindo o ano em que antecede a promoção, implica que a mesma não releve para contagem do período, contagem essa que se suspende esse ano.

3.º Promoção

1- A promoção consiste na mudança para a categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;

b) Avaliação de desempenho classificada com 2 muito bom e 2 bom, durante 4 anos consecutivos;

c) Existência de necessidades indicativas da INATEL na categoria para a qual vai ser promovido, mediante concurso, nos termos definidos pelo conselho de administração.

Lisboa, 18 de dezembro de 2018.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Jorge Manuel Ramalho Paulino, mandatário.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 27/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Pefaco Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado de AE, aplica-se na sala de jogo do Bingo Boavista e obriga por uma parte, a Pefaco Portugal, SA, cuja atividade principal consiste na exploração do jogo do bingo e por outra parte os trabalhadores representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange uma entidade empregadora e 65 trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESAHT.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O prazo mínimo de vigência deste AE é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até vinte e um meses que se refere ao número 2 e nove meses no que se refere ao numero 3, da presente cláusula, respetivamente.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Secção I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

(Condições mínimas gerais de admissão)

1- As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é de 18 anos.

Cláusula 5.ª

(Estágio ou acesso)

1- Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a terceiro assistente administrativo logo que completem 1 ano de estágio.

2- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão, ingressam na categoria imediata logo que completem três anos de serviço na mesma categoria.

Cláusula 6.ª

(Promoções)

1- As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2- Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3- Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional; categoria profissional mais elevada; maior antiguidade; maior idade e assiduidade, porém o fator assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

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

2- O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 45 dias para os níveis VIII a VI;

b) 90 dias para os níveis V e IV;

c) 180 dias para os níveis III a I.

3- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses.

Cláusula 8.ª

(Trajos de trabalho)

1- O empregador fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando a sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais, e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e o serviço da Inspeção de Jogos julgar conveniente.

2- O empregador poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando a sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.ª

(Dotações e densidades)

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na legislação aplicável a esta atividade.

Cláusula 10.ª

(Quadros de pessoal)

1- A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no setor do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção Geral de Jogos.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

b) Usar de urbanidade, correção, respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim, como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;

f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respetivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

i) Submeter a exame médico os trabalhadores nos termos da lei, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à atividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do empregador para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;

o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspecção Geral de Jogos.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;

d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;

e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de saúde e segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores

hierárquicos, os restantes trabalhadores do empregador e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o empregador;

g) Dar conhecimento ao empregador, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua atividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo empregador;

k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na atividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e, as circulares e instruções da Inspecção Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

e) Diminuir a retribuição, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no ato da transferência;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

i) Descontar na retribuição do trabalhador o valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 14.ª

(Igualdade de tratamento)

1- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2- O empregador deve solicitar apoio e estimulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 15.ª

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.ª deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 16.ª

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 17.ª

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

Cláusula 18.ª

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiên-

cia, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 19.ª

(Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efetivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 20.ª

(Quotização sindical)

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respetivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 21.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 pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 22.ª

(Exercício do poder disciplinar)

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 23.ª

(Processo disciplinar com vista ao despedimento)

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

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

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 4, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 4, à associação sindical.

8- No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9- Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis, o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infrator, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10- Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 24.ª

(Outras regras processuais)

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

2- É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3- O trabalhador, quando for ouvido, 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, nos escritórios da empresa ou no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

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

Cláusula 25.ª

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

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

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e atividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 26.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o caráter 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- A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

Cláusula 27.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não possa ser-lhe exigido;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento da lei do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissão sindical, intersindical ou comissão de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 28.ª

(Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 do artigo 331.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 29.ª

(Indemnização por sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no número 3 da cláusula 91.ª

Cláusula 30.ª

(Registo da sanções disciplinares)

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

Cláusula 31.ª

(Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3- Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

Cláusula 32.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 respetivo processo. Na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 33.ª

(Competência da entidade patronal)

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, diretamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 34.ª

(Período normal de trabalho)

1- A duração máxima do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda a sexta feira.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a 2 horas.

3- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 200 horas de trabalho suplementar.

4- O limite fixado no número anterior, só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5- Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6- O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo, é de seis horas diárias efetivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efetivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece, não prejudica horários e/ou regimes mais favoráveis já praticados.

7- Sem prejuízo de regimes e/ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a 12 minutos seguidos, período que contará como tempo efetivo de trabalho prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efetiva e antes da última hora efetiva de cada turno.

8- O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9- Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no número 4 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos diretivos ou de gestão.

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho.

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3- O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

3- Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 36.ª

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2- O empregador obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime, não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.ª

5- As escalas de turnos, só poderão prever mudanças de turno, após o período de descanso semanal.

Cláusula 37.ª

(Trabalho em regime de tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial, aplicam-se todos os direitos e regalias previstos no presente AE ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de caráter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior, deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;

b) Os limites do horário diário e semanal;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial, faz-se nas seguintes condições:

a) Para corresponder a flutuações na atividade de laboração;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 10 % do total de trabalhadores do empregador.

6- A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial, não poderá ser menos de 10 horas, nem exceder as 23 horas semanais.

7- O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.ª deste AE.

Cláusula 38.ª

(Regime de elaboração e alteração de horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2- No momento da admissão o horário a efetuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

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

5- Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.

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

7- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados o imponham, sendo que, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

8- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 39.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 acréscimos de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

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

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

5- Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6- Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da ACT.

7- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no número 4 desta cláusula.

Cláusula 40.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

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

$$\frac{\text{Rm x 12 (meses)}}{\text{52 (semanas) x n}}$$

em que «n» significa o número de horas de trabalho semanal e «Rm» a retribuição mensal.

3- A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 41.ª

(Trabalho noturno)

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 42.ª

(Descanso semanal dos trabalhadores do bingo)

1- O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2- A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 43.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 dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do previsto nos números 2 e 3 da cláusula 40.ª

4- Além disso, nos cinco dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não poder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 44.ª

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Domingo de Páscoa (festa móvel);
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;
Sexta Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 45.ª

(Funcionamento dos bingos nos feriados)

1- A sala de jogo do bingo funcionará normalmente em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2- Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3- A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à IGJ autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4- A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 46.ª

(Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

4- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo setor.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não poder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.ª

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 48.ª

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias é de:

a) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;

b) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;

c) 25 dias úteis até completar 55 anos de idade;

d) 26 dias úteis a partir dos 55 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se vencem.

3- A duração do período de férias é aumentado também no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

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

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

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

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

5- Da conciliação do previsto nos números um e três desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

7- Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro.

8- Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de maio e 31 de outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

9- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

10- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença - sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias - ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 49.ª

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

1- O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total, não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 50.ª

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de maio a 31 de outubro.

3- A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5- Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6- O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 51.ª

(Alteração do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que 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 na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova

marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

Cláusula 52.ª

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias)

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

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

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

Cláusula 53.ª

(Retribuição das férias)

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior o empregador pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.ª deste AE não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 54.ª

(Momento do pagamento)

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável em dois períodos, antes do inicio de cada um deles.

Cláusula 55.ª

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.ª a 45.ª

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 45.ª

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 56.ª

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respetivo subsídio dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 57.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 a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efetivo, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 58.ª

(Violação do direito a férias)

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 59.ª

(Definição)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5- Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao empregador.

Cláusula 60.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 15 dias seguidos;

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

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

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

i) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

Cláusula 61.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 62.ª

(Participação e justificação das 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 à entidade patronal logo que possível.

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 63.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a 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)* da cláusula 60.ª, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na lei;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respetivo subsídio da Segurança Social, salvo o disposto na cláusula 95.ª;

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

3- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 60.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 64.ª

(Desconto das faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 65.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto

no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.ª

(Momento e forma de descontos)

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 imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 67.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3- A entidade empregadora pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 68.ª

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

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

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

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua atividade.

Cláusula 69.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.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 70.ª

(Conceito de retribuição)

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 71.ª

(Critério da fixação da remuneração)

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

2- Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para

que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

Cláusula 72.ª

(Remunerações base)

1- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real, igual ao valor da inflação registada no ano anterior, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, com arredondamento para o euro superior, respetivamente.

3- Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

j) Sem prejuízo do previsto no número 1 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2019 não pode ser inferior a 20 €, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 73.ª

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado.

2- Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia útil do mês a que disser respeito.

4- O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 74.ª

(Abono para falhas)

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os cinquenta cêntimos do euro imediatamente superior.

Cláusula 75.ª

(Diuturnidades)

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os cinquenta cêntimos do euro imediatamente superior, por cada 3 anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 76.ª

(Subsídio de Natal)

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

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

Cláusula 77.ª

(Subsídio de refeição)

1- A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de 6,65 € por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2- O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que o empregador disponha de estruturas próprias para a sua confeção, à data da celebração deste AE.

3- Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4- As empresas deverão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 78.ª

(Documentos a entregar ao trabalhador)

No ato do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal; noturno; trabalho extraordinário em dia normal, em dia de descanso semanal e em dia feriado; férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 79.ª

(Objetos partidos)

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

Cláusula 80.ª

(Objetos perdidos)

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

2- Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

Cláusula 81.ª

(Prémio de produtividade e sua atribuição)

1- O empregador atribuirá um prémio de produtividade e/ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor, anexo III.

2- O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3- No caso excecional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objetivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4- Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5- O empregador, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respetivas alterações.

6- Qualquer alteração do regulamento só será possível, se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50 % dos trabalhadores desse bingo.

7- Os regulamentos presentemente em vigor, serão remetidos até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, ao sindicato representativo dos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

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

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

Cláusula 83.ª

(Revogação por acordo das partes)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

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

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

7- Excetuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

8- No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 1 a 3 desta cláusula.

Cláusula 84.ª

(Caducidade)

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

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

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

Cláusula 85.ª

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea *c)* da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensável a redação do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos na lei;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 86.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2- Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objetivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3- Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objetivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

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

Cláusula 87.ª

(Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1- Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, 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 do posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa de atos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

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

i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 88.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 do processo disciplinar.

Cláusula 89.ª

(Providência cautelar da suspensão do despedimento)

1- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da receção da comunicação do despedimento.

2- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 90.ª

(Ilicitude do despedimento)

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido procedido do resptivo processo disciplinar ou este for nulo;

b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 23.ª;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos do trabalhador que são reconhecidos nos número 5 da cláusula 23.ª e número 2 da cláusula 24.ª;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do número 7 da cláusula 23.ª

Cláusula 91.ª

(Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 3 desta cláusula, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2- Da importância calculada nos termos da alínea *a)* do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em atividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 92.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa)

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

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 93.ª

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato por ini-

ciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea *a)* do número 2 desta cláusula, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 94.ª

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.ª

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando este venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 96.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa)

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 97.ª

(Abandono do trabalho)

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

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, domingo nem os dias de descanso semanal, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

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

4- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

Cláusula 98.ª

(Outras formas de cessação do contrato de trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento coletivo e, a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respetiva legislação.

Cláusula 99.ª

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, ainda que seja por concurso público nas salas de jogo do bingo, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente como se nada houvera tido lugar, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respetiva antiguidade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado nos últimos dois anos.

3- Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 100.ª

(Encerramento temporário)

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua atividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 101.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE, um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que receberia se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença, será efetiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos, ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3- A atribuição do complemento do subsídio de doença, cessa ao fim de 90 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4- A prova da situação de doença, será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 102.ª

(Complemento de prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

O empregador assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 103.ª

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o que está contido na lei.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem, apoiados pelo IEFP, terão direito a usufruir as condições previstas na lei.

Cláusula 104.ª

(Serviço militar)

1- Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o empregador deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo a que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 105.ª

(Refeições)

1- O empregador reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2- O empregador reembolsará os trabalhadores, que terminem o serviço depois da uma hora, ou o iniciem antes das seis horas, pelo valor de 26,50 €. Este valor será, porém, de 8,70 €, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as zero horas e as cinco horas, ambos sem arredondamento.

3- O trabalhador terá direito a 6,20 € para pagamento do pequeno almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4- As refeições no estrangeiro serão pagas, mediante documento comprovativo, ou diretamente pelo empregador.

Cláusula 106.ª

(Alojamento e deslocação no Continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho, tem direito, para além da sua retribuição normal, ou de outros subsídios previstos neste AE:

– A um subsídio de deslocação no montante de 15 € na sequência de pernoita determinada pelo empregador, sem arredondamento;

– À dormida, contra fatura, desde que o empregador não assegure, a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 107.ª

(Deslocações fora do Continente - Alojamento e refeição)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do Continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o Continente e as Ilhas.

2- Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios, consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 31 € diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno almoço, almoço e jantar) contra apresentação de fatura ou pagos diretamente pelo empregador.

Cláusula 108.ª

(Ocorrência durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do empregador, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho

ou a doença se ter verificado no país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do empregador pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea, fica limitada a 6 meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do empregador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do empregador e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 109.ª

(Direito à atividade sindical)

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

2- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho.

3- A direção do sindicato pode solicitar um local adequado no interior da empresa para proceder a eleições para os corpos gerentes ou para delegados sindicais, desde que comunique com 2 dias de antecedência ao empregador.

Cláusula 110.ª

(Crédito de horas para a atividade sindical)

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de 4 dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de 12 horas, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3- Para além do crédito atribuído as faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, exceto de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

4- A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade nas 48 horas seguintes, ao início desse exercício.

Cláusula 111.ª

(Proibição de transferência do local de trabalho)

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e seção de trabalho, sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do respetivo sindicato.

Cláusula 112.ª

(Direito de reunião dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2- As reuniões referidas no número anterior, podem ser convocadas por 1/3 ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do empregador.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.ª

(Reclassificações)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo empregador, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 114.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da Lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 115.ª

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Pefaco e dois representantes da FESAHT, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de 8 dias,

constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4- As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5- As deliberações deverão constar da ata, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6- A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

Porto, 9 de janeiro de 2019.

Pela Pefaco Portugal, SA:

Dr. André Filipe Lobo Cortez Ferreira, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Director geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as atividades da empresa. Determina a orientação da empresa, enquadra e planeia a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirigi e fiscalizar a atividade da empresa, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adotada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; elabora e fixa a política financeira a exercer e verificação dos custos.

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do empregador, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Chefe de sala - Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala de jogo do bingo e do bar, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala de jogo do bingo e bar, bem como da ligação ao Serviço de Inspeção e Regulação do Jogo e de toda a documentação necessária ao funcionamento da sala.

Adjunto de chefe de sala - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em ata, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala, podendo eventualmente exercer funções de caixa fixo.

Chefe de bar - É o trabalhador que sob a orientação da direção e, ou, do chefe de sala, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição direta aos fornecedores.

Técnico administrativo de bingo - Sob a orientação da direção e/ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas relativas ao setor do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas

existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao empregador; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. 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 afins.

Caixa fixo - Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Chefe de mesa - É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar e, ou, do chefe de sala dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do setor e distribui os respetivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

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

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confecionar, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de bar - É o trabalhador que sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exatidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efetua inventários periódicos do setor. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa - É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respetivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Caixa auxiliar volante - Realizará a venda direta dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Porteiro - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões inutilizados.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento em euros
I	Diretor geral	3 020
II	Diretor de serviços Técnico de contas	1 520
III	Chefe de sala	1 288
IV	Adjunto de chefe de sala	1 015
V	Técnico administrativo de bingo Chefe de bar	920
VI	Caixa fixo Cozinheiro Chefe de mesa Adjunto de chefe de bar	747
VII	Empregado de bar Empregado de mesa	625
VIII	Caixa auxiliar volante Porteiro	625

ANEXO III

Regulamento do prémio de produção e assiduidade

Bingo Boavista

Princípios

O prémio de produção e assiduidade, como o próprio nome indica, é para premiar os funcionários que estejam dentro destes princípios.

Este prémio será calculado diariamente (conforme tabelas anexas) em função de cada dia real de trabalho de cada funcionário e será pago na 1.ª sexta-feira do mês seguinte.

Normas gerais

1- A pontualidade e assiduidade são dos aspectos disciplinares mais importantes, e deverão ser observados por todos os trabalhadores.

2- O relacionamento com os clientes deve ser cordial e educado, devem ser evitados diálogos exagerados, principalmente com os mais problemáticos evitando assim eventuais problemas e perdas de tempo.

3- Não é autorizada a entrada de funcionários pela porta principal ou permanecer na recepção da mesma.

4- Não é permitido sair das instalações do bingo, após a respectiva marcação do ponto.

5- A entrada nas instalações de funcionários de folga ou de férias, só é permitida após autorização de um dos chefes hierárquicos.

6- Não é permitido a nenhum funcionário comer, mascar ou fumar na sala de jogo, durante o seu funcionamento.

7- Evitar exageros nas ausências da sala para fumar e tomar refeições.

8- É proibido o uso de telemóveis durante o horário de serviço na sala de jogo.

Ficam autorizados a receber e efectuar chamadas de carácter particular pelo telefone da sala.

9- Descanso compensatório:

Os períodos de descanso compensatório serão pedidos com 4 dias de antecedência, salvo em situações excepcionais.

10- Trocas de folgas e turno:

Serão permitidas três trocas por mês (excepto em conveniência de serviço).

11- Férias:

As férias deveram ser marcadas até ao dia 31 de março de cada ano civil, no sistema de rotatividade.

12- Higiene:

Ter em atenção o asseio no fardamento e higiene pessoal.

13- Todos os funcionários, sem excepção, têm que marcar o ponto de forma a que estejam todos no local de trabalho, devidamente fardados, 10 minutos antes do início das suas funções.

Normas específicas

Jogo

Chefe de sala

1- O horário do chefe de sala, deve ser distribuído pelos dois turnos de serviço, sem necessidade de horário a estipular de entrada e saída.

2- O chefe de sala deve elaborar, sempre que tal se justifique, um relatório sobre os casos passados na sala de jogo.

3- Compete ao chefe de sala todo o comando e determinação dos procedimentos a efectuar, para o bom funcionamento da sala.

4- Compete ao chefe de sala cumprir e fazer cumprir as normas, com vista ao bom funcionamento do Jogo do Bingo.

Adjuntos do chefe de sala

1- O horário de entrada dos adjuntos do chefe de sala (chefe de equipa em exercício) deverá ser até as 13h45 (turno da tarde), e até as 19h45 (turno da noite) - Ponto marcado.

2- Os adjuntos do chefe de sala (chefe de equipa em exercício) devem elaborar, sempre que necessário, um relatório onde sejam anotados todos os acontecimentos ocorridos na sala, ao qual não deve ser feita qualquer omissão.

3- Os adjuntos do chefe de sala, deverão intervir imediatamente a qualquer ocorrência na sala para que seja reposta a normalidade, o mais rapidamente possível.

4- Serão os adjuntos do chefe de sala a fazer a locução sempre que se encontrem na bancada.

Caixas

1- Os caixas do turno da tarde, deverão ter a caixa a funcionar até às 13h50, para iniciar as funções que lhes estão atribuídas, com o ponto marcado.

2- Os caixas do turno da noite, deverão ter a caixa a funcionar até às 19h50, para iniciar as funções que lhes estão atribuídas, com o ponto marcado.

3- Os caixas não podem abandonar a zona reservada ao jogo, sem a autorização do seu superior hierárquico.

Caixas auxiliares volantes

1- Os (as) caixas auxiliares volantes, têm de estar na sala até às 13h50 (turno da tarde), e até as 19h50 (turno da noite), com o ponto marcado.

2- Qualquer pedido para sair da sala, deve ser feito depois de iniciada a jogada, os funcionários que já estejam autorizados a sair para comer, também só o devem fazer depois de iniciada a mesma.

3- As (os) caixas auxiliares volantes, são responsáveis pelo sector que lhes é atribuído, no entanto devem prestar atenção a toda a sala.

4- Ao iniciar o seu período de locução a (o) locutora concentrar-se-a na dicção, até ao anúncio de fim de jogada (excepcionalmente poderá falar com a mesa para tirar dúvidas).

A substituição da (do) mesma (o) será efectuada após anúncio de linha.

5- A remoção dos cartões inutilizados será efectuada no final de cada jogada.

6- Prémios:

O (a) caixa auxiliar volante é obrigado a sinalizar os prémios de linha/bingo.

O pagamento dos prémios terá de ser efectuado antes do início de cada jogada.

7- Os (as) caixas auxiliares volantes do turno da tarde, devem antes do inicio da sessão, abastecer de marcadores o sector que lhes for atribuído.

Todos os marcadores que sejam repostos durante a sessão, deveram sê-lo sem tampa.

No fim da sessão deverão os (as) caixas auxiliares volantes recolher todos os marcadores e por a respectiva tampa.

Controladores de entradas/porteiros

1- Os controladores de entrada/porteiros, têm de estar na sala até às 13h50 (turno da tarde), e até as 19h50 (turno da noite), com o ponto marcado.

2- Os controladores de entradas/porteiros, devem recusar a entrada a:

– Pessoas em estado de embriagues.
– Pessoas incorrectamente vestidas.
– Menores.

3- Aos controladores de entradas/porteiros compete a limpeza das mesas de jogo, em relação aos cartões utilizados bem assim como aos cinzeiros.

Normas específicas

Bar

Chefe de bar

1- O horário do chefe de bar, deve ser distribuído pelos dois turnos de serviço, sem necessidade de horário a estipular de entrada e saída.

2- O chefe de bar, deve elaborar, sempre que tal se justifi-

que, um relatório sobre os casos ocorridos na sua área.

3- Compete ao chefe de bar todo o comando e determinação dos procedimentos a efectuar, para o bom funcionamento do serviço na sua área.

4- Os adjuntos do chefe de bar, devem efectuar as mesmas funções, em especial na sua ausência, elaborando um relatório de todos os acontecimentos, de forma a dar conhecimento deles com prontidão.

Empregados de mesa

1- Os empregados de mesa do 1.º turno devem antes de abrir a sala, verificar se as mesas estão em ordem, principalmente no que diz respeito a informações do respectivo sector.

2- Os do 2.º turno devem antes de entrarem de serviço, verificar se o sector onde vão trabalhar, estão limpos, devendo mandar retirar a louça que aí estiver, sem ser necessária.

3- Devem evitar palavras ou gestos que possam ser considerados ofensivos.

4- Devem atender com diligência e educação todos os clientes.

Empregados de bar

1- Os empregados de bar só podem fornecer seja o que for contra o respectivo talão de caixa, requisição ou autorização passada pelas chefias.

2- Nenhum funcionário pode servir-se do bar sem autorização do empregado responsável o qual deve tirar o respectivo talão.

3- Não podem autorizar a permanência dentro do bar de funcionários que não prestem aí serviço.

4- Devem dentro do possível, fazer com que os empregados de mesa sejam atendidos no menor tempo, de forma a que não se verifique a sua falta na sala.

5- Devem dar ao serviço a melhor apresentação possível, para que o cliente se sinta bem servido.

6- Não se podem ausentar do local de trabalho sem a devida autorização.

7- Devem manter a copa sempre limpa, de forma a ser vistoriada pelas brigadas sanitárias.

Prémio

Critério de distribuição

1- O prémio de produção e assiduidade será distribuído mensalmente de igual modo por todos que efectivamente contribuíram para o mesmo.

2- Os cortes de prémio ocasionados por faltas justificadas ou injustificadas, serão distribuídos por todos os outros funcionários para compensar o esforço suplementar.

3- Os cortes de prémio ocasionados por acções disciplinares não serão distribuídos.

Penalizações

1- Faltas justificadas ou não, serão penalizadas com a perda do prémio do respectivo dia, salvo as dadas por motivo de parentalidade e as dadas por motivo de atividade sindical.

2- Faltas injustificadas antes ou depois das folgas serão penalizadas com 25 %.

3- Faltas injustificadas às sextas-feiras, sábados ou domingos, serão penalizadas com 25 %.

4- Em caso de reiteração das faltas previstas nos números 2 e 3, serão penalizadas com 50 % na segunda vez em cada ano cível e de 100 %, na terceira vez ou seguintes em cada ano civil.

5- A entrada de serviço após as 14 horas ou as 20 horas, injustificadamente, implica a perda do prémio do dia.

Tabela

Jogo

Receita diária	Prémio diário
29.927.96	324.28
29.429.15	329.29
28.930.36	324.30
28.431.56	319.31
27.932.76	314.32
27.433.96	309.33
26.935.16	304.34
26.436.36	299.35
25.937.56	294.36
25.438.76	289.37
24.939.96	284.38
24.441.16	279.39
23.942.36	274.40
23.443.56	269.41
22.944.76	264.42
22.445.96	259.43
21.947.16	254.44
21.448.36	249.45
20.949.56	244.46
20.450.76	239.47
19.951.96	234.48
19.453.16	229.49
18.954.36	224.50
18.455.56	219.51
17.956.76	214.52
17.457.96	209.53
16.959.16	204.54
16.460.36	199.55
15.961.56	194.56
15.462.76	189.57
14.963.96	184.58
14.465.16	179.59
13.966.36	174.60
13.467.56	169.61
12.968.76	164.62

12.469.96	159.63
11.971.16	154.64
11.472.36	149.65
10.973.56	144.66
10.474.76	139.67
9.975.96	134.68
9.477.16	129.69
8.978.36	124.70

Tabela

Bar

Receita diária	Prémio diário
423.98	7.48
498.80	14.96
573.62	19.95
648.44	24.94
698.32	32.42
748.20	39.90
798.08	49.88
847.96	59.86
897.84	69.83
947.72	79.81
997.60	89.78
1.047.48	99.76
1.097.36	109.74
1.147.24	119.71
1.197.12	129.69
1.247.00	139.66

Obs: O valor considerado para receita diária é depois de deduzido o valor das ofertas aos clientes.

Declaração

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

Depositado em 29 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 23/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

1- (…)

2- (…)

3- (…)

4- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

6- *(Anterior 5.)*

7- *(Anterior 6.)*

8- *(Anterior 7.)*

9- *(Anterior 8.)*

10- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 8 e 9 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.ª

Cláusula 53.ª

Tipo de faltas

1- (…)

2- (…)
a) (…)
b) (…)
c) (…)
d) (…)
e) (…)
f) (…)
g) (Eliminada.)
3- (…)

Cláusula 60.ª-A

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença por interrupção de gravidez;
c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
d) Licença por adopção;
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
f) Falta para assistência a filho;
g) Falta para assistência a neto;
h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
j) Dispensa para avaliação para adopção.
2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

14 de janeiro de 2019.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da:

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, gerente.
Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 29 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 22/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2018.

1- Quadros superiores
Chefe de departamento
Chefe de divisão
Chefe geral de serviços ou chefe geral de escritório
Diretor de serviços
Gerente comercial
Gerente de loja
Técnico de contas

2- Quadros médios
2.1- Técnicos administrativos
Chefe de secção
Guarda livros
Operador de informática

2.2- Técnicos de produção e outros
Chefe de compras
Chefe de vendas
Encarregado geral (comércio)
Encarregado ou técnico de rádio e TV

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa
Caixeiro chefe de secção

Caixeiro encarregado
Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio TV
Encarregado de agência funerária
Encarregado de carnes
Encarregado de loja

4- Profissionais altamente qualificados
4.1- Administrativos, comércio e outros
Ajudante de guarda-livros
Cabeleireiro/barbeiro de 1.ª
Empregado de agência funerária de 1.ª
Empregado de agência funerária de 2.ª
Empregado de agência funerária de 3.ª
Escriturário principal
Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª
Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2.ª
Fiel de armazém
Inspetor de vendas
Massagista de estética (M/F) de 1.ª
Massagista de estética (M/F) de 2.ª
Operador de supermercado/loja especializado
Operador de vendas na internet especializado
Prospetor de vendas
Técnico de páginas da internet
Técnico de vendas
Vendedor especializado

4.2- Produção
Oficial eletricista ou técnico de rádio TV (com mais de 3 anos)
Primeiro oficial de carnes
Técnico de computadores
Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)

5- Profissionais qualificados
5.1- Administrativos
Auxiliar de agência funerária
Caixa (escritório)
Cobrador
Cobrador-distribuidor
Conferente ou vigilante
Operador de máquinas de contabilidade
Perfurador-verificador-mecanográfico
Primeiro escriturário
Segundo escriturário
Telefonista
Terceiro escriturário
Vigilante

5.2- Comércio
Caixa (comércio)
Caixeiro de praça ou pracista
Caixeiro viajante
Operador de vendas na internet de 1.ª
Operador de vendas na internet de 2.ª
Repositor
Primeiro caixeiro
Segundo caixeiro
Terceiro caixeiro

5.3- Produção
Assentador de revestimentos
Costureiro de 1.ª
Costureiro de 2.ª
Costureiro de 3.ª
Costureiro de decoração de 1.ª
Costureiro de decoração de 2.ª
Costureiro de decoração de 3.ª
Envernizador/encerador de móveis
Estofador
Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª
Montador de estores
Montador de móveis
Oficial eletricista ou técnico de rádio TV (com menos de 3 anos)
Operador de supermercado/loja de 1.ª
Operador de supermercado/loja de 2.ª
Polidor de 1.ª
Polidor de 2.ª
Polidor de 3.ª
Segundo oficial de carnes

5.4- Outros
Cabeleireiro/barbeiro de 2.ª
Cabeleireiro/barbeiro de 3.ª
Empregado de armazém de 1.ª
Empregado de armazém de 2.ª
Empregado de armazém de 3.ª
Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3.ª
Florista
Manicura-pedicura (MF) de 1.ª
Manicura-pedicura (MF) de 2.ª
Massagista de estética (M/F) de 3.ª
Motorista de ligeiros
Motorista de pesados e ligeiros
Posticeiro de 1.ª
Posticeiro de 2.ª

6- Profissionais semiqualificados (especializados)
6.1- Administrativos, comércio e outros
Ajudante de cabeleireiro/barbeiro
Ajudante de motorista
Caixeiro-ajudante do 3.º ano
Caixeiro-ajudante do 2.º ano
Caixeiro-ajudante do 1.º ano
Contínuo
Datilógrafo
Distribuidor
Florista-ajudante
Guarda
Operador-ajudante de supermercado/loja do 3.º ano
Operador-ajudante de supermercado/loja do 2.º ano
Operador-ajudante de supermercado/loja do 1.º ano
Operador-ajudante de vendas na internet do 3.º ano
Operador-ajudante de vendas na internet do 2.º ano
Operador-ajudante de vendas na internet do 1.º ano
Paquete

Posticeiro de 3.ª
Porteiro
Servente de limpeza

6.2- Produto

Ajudante (eletricista ou técnico de rádio TV do 2.º ano)
Ajudante (eletricista ou técnico de rádio TV do 1.º ano)
Embalador
Praticante de carnes do 2.º ano
Praticante de carnes do 1.º ano
Pré-oficial eletricista ou técnico de rádio TV do 3.º ano
Pré-oficial eletricista ou técnico de rádio TV do 2.º ano
Pré-oficial eletricista ou técnico de rádio TV do 1.º ano
Servente (comércio)

A- Estagiários e praticantes

Aprendiz do 4.º ano (MET)
Aprendiz do 3.º ano (MET)
Aprendiz do 2.º ano (MET)
Aprendiz do 1.º ano (MET)
Aprendiz (eletricista ou técnico de rádio TV do 3.º ano ou período)
Aprendiz (eletricista ou técnico de rádio TV do 2.º ano ou período)
Aprendiz (eletricista ou técnico de rádio TV do 1.º ano ou período)
Estagiário do 2.º ano (escritório)
Estagiário do 1.º ano (escritório)
Praticante do 3.º ano (comércio)
Praticante do 2.º ano (comércio)
Praticante do 1.º ano (comércio)
Praticante do 2.º ano (MET)
Praticante do 1.º ano (MET)
Praticante do 2.º ano de operador de supermercado/loja
Praticante do 1.º ano de operador de supermercado/loja
Praticante de operador de vendas na internet do 2.º ano
Praticante de operador de vendas na internet do 1.º ano

Acordo de adesão entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação ao acordo de empresa entre o mesmo empregador e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros

Entre Portway - Handling de Portugal, SA, com sede na Rua C, Edifício 124, Aeroporto de Lisboa, 1700-008 Lisboa, Portugal, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de registo e de pessoa coletiva n.º 504785753, com o capital social de 4 500 000,00 €, neste ato representada pelo Sr. Eng.º Thierry France Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração, e a Sr.ª Eng.ª Helena Paula Ornelas França, na qualidade de administradora delegada do conselho de administração da Portway - Handling de Portugal, SA, com poderes para o ato, adiante designada abreviadamente por Portway e STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação, com os respetivos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2018, com o NIF 515061778, adiante designado abreviadamente por STAMA, neste ato representado pelo presidente da direcção, Sr. João Eusébio Varzielas, e pelo tesoureiro, Sr. Raul Luís Alves de Oliveira, com poderes para vincular essa estrutura sindical, é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O STAMA adere ao acordo de empresa celebrado entre a Portway e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros, bem como à sua revisão, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Cláusula 2.ª

O STAMA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à Portway, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da Portway consiste, para o que aqui releva, na prestação de assistência em escala a aeronaves, vulgarmente conhecida por handling;

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a Portway e cerca de 15 trabalhadores filiados no STAMA.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 22 de janeiro de 2019.

Pela Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Ligonnière, presidente do conselho de administração.
Helena Paula Ornelas França, administradora-delegada.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

João Eusébio Varzielas, presidente da direcção.
Raul Luís Alves de Oliveira, tesoureiro.

Depositado em 29 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 21/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de janeiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, cartão de cidadão n.º 4563229;

Fernando Eduardo Rodrigues Luís, cartão de cidadão n.º 2085694;

Fernando Ferreira Antunes, cartão de cidadão n.º 1312421;

José António Ferreira Carimbro, bilhete de identidade n.º 1194342;

Luís Jorge Guedes Diogo, cartão de cidadão n.º 3168529;

Luís Manuel Lúcio de Medeiros Pinto, cartão de cidadão n.º 4567815;

Vítor Manuel Pereira Martins, bilhete de identidade n.º 345186.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários - APIFVET - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de julho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019.

Estatutos atualizados da Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários - APIFVET.

Alterações resultantes da escritura de alteração parcial de estatutos de 2 de outubro de 2018, lavrada de folhas 55 a 56 do livro de notas para escrituras diversas com o número 53 do Cartório Notarial de Lisboa de Alexandre Gonçalo Oliveira Perdigão.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica de Medicamentos Veterinários, de forma abreviada designada por APIFVET, é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A associação tem âmbito nacional e a sua sede no Lagoas Park, Edifício 7, 1.º piso sul, freguesia de Porto Salvo, concelho de Oeiras, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local do país.

Artigo 3.º

1- Constituem fins da associação:

a) Representar as entidades nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas da produção, comercialização, importação e exportação de medicamentos de uso veterinário, outros produtos farmacêuticos de uso veterinário, biocidas e de produtos fronteira com os medicamentos de uso veterinário, defendendo os respetivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as atividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das entidades associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as entidades associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as entidades associadas junto da administração pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico do sector e do país e para resolução dos problemas comuns.

2- A associação só poderá participar no capital de sociedades ou em associações que desenvolvam atividades instrumentais em relação à prossecução do seu objeto, após aprovação da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Os associados podem pertencer às seguintes categorias:

a) Efetivos;

b) Honorários.

Artigo 5.º

1- Podem ser associados efetivos da associação todas as entidades singulares ou coletivas que, no território nacional, investiguem e desenvolvam, produzam, importem, comercializem e exportem medicamentos de uso veterinário, produtos de uso veterinário, biocidas e produtos considerados de fronteira com os medicamentos de uso veterinário, desde que estejam oficialmente autorizadas a fazê-lo e que se proponham contribuir para a realização dos fins da associação.

2- A admissão dos associados faz-se a requerimento dos interessados, sob proposta de um associado efetivo, sendo a verificação dos respetivos requisitos referidos nos números anteriores e a aprovação da sua adesão da competência da direção.

3- Da deliberação da direção nos termos do número anterior cabe recurso, interposto no prazo de dez dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer associado.

4- Os associados pessoas coletivas serão representados perante a associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda a procuradores que, por via de procuração, possuam poderes bastantes para o efeito.

5- São considerados associados efetivos da associação as entidades que participaram na assembleia constitutiva que teve lugar no dia onze de janeiro de dois mil e dezoito, bem como as entidades que forem reconhecidas como tal na primeira assembleia geral da associação.

Artigo 6.º

1- Poderão ser distinguidos como associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que mereçam essa distinção por serviços relevantes que tenham prestado à indústria farmacêutica veterinária.

2- O título de associado honorário é atribuído pela assembleia geral, sob proposta da direção, ou de um número de associados efetivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

1- São direitos dos associados efetivos:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos da associação, desde que o requeiram por escrito, com a antecedência mínima de cinco dias;

c) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvas as restrições constantes dos números 6 e 7, do artigo 13.º;

d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no número dois do artigo 17.º;

e) Propor a admissão de novos associados;

f) Apresentar as sugestões que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

g) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção.

2- Os associados efetivos só podem exercer os direitos referidos no número anterior se tiverem em dia o pagamento das suas quotas.

Artigo 8.º

São deveres dos associados efetivos:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

b) Exercer com diligência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações dos órgãos sociais e os regulamentos internos da associação;

d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

f) Comunicar por escrito à direção, no prazo de vinte dias, as alterações dos respetivos estatutos, dos órgãos sociais, do domicílio, da representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado;

g) Respeitar as regras deontológicas que, para este sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados efetivos:

a) Os associados que se exonerarem, mediante pedido endereçado ao presidente da direção;

b) Os associados que tenham deixado de exercer quaisquer das atividades mencionadas no artigo 5.º;

c) Os associados aos quais tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2- Compete à direção a exclusão dos associados pelo motivo previsto na alínea *b)*, do número anterior, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos associados por ela abrangidos.

3- Os associados que se exonerarem ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a. do número três do artigo 43.º poderão ser readmitidos pela direção, desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à associação e, nomeadamente, todas as quotas em atraso.

4- O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação, não tem direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 10.º

1- Os associados honorários não estão sujeitos às obrigações pecuniárias, mas desfrutam de todos os direitos dos associados efetivos, com exceção dos seguintes:

a) Direito de voto em assembleias gerais;

b) Ser eleitos pata a direção ou para a mesa da assembleia geral;

c) Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos da associação;

d) Propor a admissão de novos associados.

2- Os associados honorários podem ser nomeados pela direção para qualquer comissão de representação.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de associados honorários os que forem destituídos pela assembleia geral, sob proposta da direção ou de um número de associados efetivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO 1

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção, o fiscal único e o conselho deontológico.

Artigo 13.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do fiscal único e do conselho deontológico são eleitos pela assembleia geral por períodos de dois anos e o respetivo mandato inicia-se com a tomada de posse dos seus membros perante o presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu substituto, e deve ter lugar nos trinta dias seguintes à eleição.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos de entre os associados efetivos.

3- No primeiro mandato, os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos de entre as entidades que participaram na assembleia constitutiva da associação que teve lugar no dia onze de janeiro de dois mil e dezoito.

4- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

5- Serão considerados como votos nulos os correspondentes a boletins contendo riscos, rasuras, ressalvas ou, em geral, quaisquer escritos que não sejam os deles constantes originariamente.

6- A candidatura de um associado pessoa coletiva à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

7- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos sociais.

Artigo 14.º

1- Todos os cargos de eleição são gratuitos, com exceção dos previstos no artigo 30.º

2- Em qualquer dos órgãos da associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem o substitua voto de desempate.

3- Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneça em funções a maioria dos membros que os compõem.

4- Os membros da direção que renunciem ou sejam destituídos, com exceção do presidente da direção, são substituídos pelos membros supletivos eleitos na lista da direção.

5- Ocorrendo a renúncia do presidente da direção ou a sua destituição pela assembleia geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação do vice-presidente daquele órgão, para exercer o cargo de presidente, a qual deve ser efetivada no prazo de quinze dias a contar da data da renúncia ou destituição.

6- A cooptação do presidente da direção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia geral que se reunir após a referida cooptação.

7- Se o novo presidente da direção não for cooptado no prazo referido no número 5 deste artigo ou se a assembleia geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

8- Os membros substitutos que sejam designados nos termos dos números anteriores apenas completam o mandato em curso.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

2- Incumbe ao presidente da mesa convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente, substituí-lo na sua ausência ou impedimento, secretariar as reuniões da assembleia geral e elaborar as respetivas atas.

4- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia geral, fora do caso previsto na parte final do número anterior, designar, de entre os associados presentes, quem deva substituí-lo.

Artigo 16.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção, o fiscal único e o conselho deontológico, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar, anualmente, as joias e quotas a pagar pelos associados;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direção, atento o parecer do fiscal único;

d) Aprovar os regulamentos internos da associação;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamentos, extinção, fusão e cisão da associação e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

f) Em geral, definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos associados, as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Aprovar, até ao dia quinze de dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte;

h) Designar e destituir os associados honorários;

i) Aprovar os códigos deontológicos previstos no artigo 41.º;

j) Decidir em recurso das decisões do conselho deontológico.

2- A quotização dos associados, fixada nos termos da alínea *b)* do número anterior, terá por base uma permilagem sobre as vendas totais de cada um deles, respeitantes a produtos

abrangidos pelo âmbito desta associação, fixando-se sempre, no entanto, uma quota mínima a pagar.

3- No caso previsto na parte final da alínea *a)* do número um deste artigo, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da associação, designando desde logo uma ou mais comissões ad hoc constituídas por associados, as quais substituirão o ou os membros dos órgãos sociais destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de março de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direção, atento o parecer do fiscal único, relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até trinta e um de dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a. do número um do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direção ou o fiscal único o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um terço dos associados efetivos.

Artigo 18.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou seu substituto, por meio de aviso postal enviado para cada associado, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia, expedido com a antecedência mínima de oito dias.

2- Alternativamente, a convocação da assembleia geral poderá ser efetuada mediante publicação do respetivo aviso nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

3- Os documentos referentes aos diversos pontos da ordem do dia devem estar disponíveis para consulta na sede e no sítio institucional da associação, logo que a convocatória seja expedida para os associados.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, quando esteja presente, pelo menos, metade dos associados com direito a voto.

2- Não estando presentes ou representados o número de associados previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, sem prejuízo das exceções ou limitações previstas na lei.

3- Na convocatória da assembleia geral pode logo ser fixada uma segunda data de reunião para o caso de a assembleia geral não poder reunir-se na primeira data marcada, por falta de quórum necessário, contanto que entre as duas datas medeiem mais de sete dias.

Artigo 20.º

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos, extinção, cisão ou fusão da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de associados com direito a voto.

Artigo 21.º

De todas as reuniões da assembleia geral se elaborará a respetiva ata, que será redigida por quem tenha secretariado a reunião e deverá ser assinada pelos membros da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 22.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direção, composta por um número ímpar de membros efetivos, de três a cinco, sendo um o presidente e, no caso de eleição de cinco membros, um vice-presidente.

2- Um dos membros da direção, designado pela assembleia geral que a eleger, exercerá as funções de tesoureiro.

3- No ato de eleição da direção são eleitos dois membros supletivos, que assumirão funções, pela ordem que conste do boletim eleitoral, no caso de renúncia ao mandato de algum dos membros efetivos.

4- No caso de impedimento ou falta do presidente da direção será o seu lugar ocupado pelo vice-presidente, caso tenha sido designado, ou pelo tesoureiro.

Artigo 23.º

Compete à direção:

a) Gerir a associação e representá-la, em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, dotando-a de uma estrutura técnico profissional adequada à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;

c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e contas do exercício, acompanhados do parecer do fiscal único;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

f) Organizar o quadro de pessoal, contratar e gerir o pessoal da associação;

g) Aplicar as sanções disciplinares previstas no artigo 39.º;

h) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f. do número um do artigo 16.º;

i) Fixar a remuneração e condições dos membros do conselho deontológico;

j) Aprovar o regulamento do conselho deontológico.

Artigo 24.º

1- A direção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou de quem o substitua, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que será redigida por quem tenha secretariado a reunião e assinada por todos os presentes.

4- A falta não justificada de um membro da direção a três reuniões ordinárias seguidas da direção ou a cinco reuniões ordinárias durante um ano de calendário, determinará a automática cessação das suas funções.

5- A direção poderá delegar os poderes de gestão corrente e de direção dos serviços da associação num diretor executivo, por si nomeado, de entre os seus membros.

Artigo 25.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, de um vice-presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a pagamentos e operações financeiras.

SECÇÃO IV

Do fiscal único

Artigo 26.º

A fiscalização da associação é confiada a um fiscal único, que deve ser um revisor oficial de contas.

Artigo 27.º

1- Compete ao fiscal único:

a) Examinar, sempre que o entenda, as contas da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares.

2- O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de quinze dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direção.

Artigo 28.º

O parecer do fiscal único e demais decisões deste órgão social devem constar de livro próprio e devem ser assinados pelo fiscal único.

Artigo 29.º

O fiscal único poderá assistir às reuniões da direção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respetivas deliberações.

SECÇÃO V

Do conselho deontológico

Artigo 30.º

1- O conselho deontológico é constituído por três pessoas independentes eleitas pela assembleia geral, sendo um o presidente e dois os vogais.

2- Participa no conselho deontológico, sem direito a voto, um secretário nomeado pela direção.

3- Os cargos do conselho deontológico poderão ser remunerados, em termos a definir pela direção.

4- O funcionamento do conselho deontológico será definido em regulamento próprio a aprovar pela direção.

Artigo 31.º

Compete ao conselho deontológico:

a) Zelar pela aplicação dos códigos deontológicos previstos no artigo 41.º;

b) Organizar os processos deontológicos e disciplinares;

c) Deliberar sobre a existência de infrações aos códigos deontológicos relativamente a casos concretos que lhe sejam submetidos mediante queixas apresentadas por associados, por terceiras entidades ou de que tenha conhecimento diretamente;

d) Aplicar as sanções deontológicas previstas no artigo 40.º;

e) Emitir pareceres e recomendações em matéria deontológica, por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer entidade interessada;

f) Sugerir alterações aos códigos deontológicos.

Artigo 32.º

1- O conselho deontológico reunirá, mediante convocação do presidente, quando seja necessário, por haver matéria que justifique a sua convocatória.

2- O conselho deontológico só se considera reunido quando esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho deontológico são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que será redigida por quem tenha secretariado a reunião e que deverá ser assinada por todos os presentes.

SECÇÃO VI

Do conselho consultivo

Artigo 33.º

A direção poderá criar um conselho consultivo com o objetivo de:

a) Analisar e debater as principais questões relativas às áreas da saúde animal, do medicamento e outros produtos veterinários, da ciência e da economia e emitir recomendações e pareceres com vista a apoiar a tomada de decisão da direção;

b) Promover ações que tenham por objeto o reforço da competitividade da indústria farmacêutica veterinária em Portugal, a promoção da inovação e o seu contributo para a saúde pública.

Artigo 34.º

O conselho consultivo é presidido pelo presidente da direção e é constituído pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo fiscal único, pelo vice-presidente da direção, caso tenha sido designado, e por um máximo de cinco personalidades de reconhecido mérito convidadas pela direção.

Artigo 35.º

1- O conselho consultivo reunirá duas a quatro vezes por ano, mediante convocação do presidente da direção.

2- O conselho consultivo só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros.

3- As recomendações do conselho consultivo serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

4- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que será redigida por quem tenha secretariado a reunião e deverá ser assinada por todos os presentes.

SECÇÃO VII

Das comissões especializadas

Artigo 36.º

1- A direção poderá nomear comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objetivo de preparar a tomada de deliberações por aquele órgão.

2- As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direção.

SECÇÃO VIII

Da organização interna

Artigo 37.º

1- A associação disporá de uma estrutura interna de serviços adequada a desenvolver, em cada momento, as suas atividades.

2- A gestão e administração da estrutura referida no número anterior será assegurada por um diretor-geral nomeado pela direção.

3- De acordo com as diretrizes da direção compete, nomeadamente, ao diretor-geral:

a) Assegurar a gestão operacional das atividades da associação;

b) Colaborar com a direção e o seu respetivo presidente na prossecução de relações institucionais;

c) Assegurar a execução das decisões da direção e dos demais órgãos sociais;

d) Promover o funcionamento de grupos de trabalho e propor quaisquer iniciativas conducentes aos fins da associação;

e) Praticar atos resultantes de outras competências e atribuições que vierem a ser definidas pela direção.

4- O diretor-geral participa, ainda que sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos da associação, podendo fazer-se acompanhar de outros elementos afetos à estrutura interna da associação.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

SECÇÃO 1

Regime disciplinar

Artigo 38.º

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, dos seus deveres para com a associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2- Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de dez dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3- A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 39.º

1- As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos;

d) Suspensão até um ano;

e) Expulsão.

2- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número das infrações cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do associado.

3- A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo associado dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas há mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de atos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos sociais ou sejam contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos produtores e importadores de produtos farmacêuticos em geral.

4- Compete à direção a aplicação das penas previstas nas alíneas *a)* a *d)*, do número um e, ainda, a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se funde no motivo previsto na alínea a. do número anterior.

5- Nos casos não previstos no número anterior, a pena de

expulsão será aplicada pela assembleia geral, sob proposta da direção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6- Das penas disciplinares aplicadas pela direção cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

Artigo 40.º

1- Constitui infração deontológica, punível nos termos deste artigo, o não cumprimento, por parte dos associados, dos seus deveres decorrentes dos códigos deontológicos.

2- Nenhuma pena deontológica poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de dez dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3- A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

4- As penas deontológicas aplicáveis são:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos.

5- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número de infrações cometidas e os antecedentes deontológicos do associado.

6- Atendendo à gravidade da violação deontológica, o conselho deontológico pode propor à assembleia geral a aplicação de uma pena de suspensão até um ano ou de expulsão, a aplicar nos termos previstos no número cinco do artigo 39.º

7- Das penas deontológicas aplicadas pelo conselho deontológico cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

SECÇÃO II

Códigos deontológicos

Artigo 41.º

1- A assembleia geral aprovará, mediante proposta da direção, os códigos deontológicos adequados a estabelecer as regras de interação entre os seus associados e outros agentes do setor.

2- Os códigos deontológicos referidos no número anterior não poderão conter normas que interfiram com a atividade económica exercida pelos associados.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 42.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 43.º

Constituem receita da associação:

a) O produto das joias e quotas dos associados, bem como o das multas aplicadas por infrações disciplinares e deontológicas;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 44.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados com direito a voto.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

3- Os bens remanescentes do património da associação serão destinados, preferencialmente, a uma instituição da área da saúde animal, com sede em Portugal, e que realize investigação científica em áreas compreendidas no âmbito da associação, a designar pela assembleia geral que delibere a dissolução, sem prejuízo das exceções ou limitações previstas na lei.

Registado em 4 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 141 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais do Bacalhau - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - ESBAL - Empresa de Secagem de Bacalhau, SA, representada por Luísa Maria Rodrigues Sarmento Ferreira de Melo de Freitas Carvalho.

Vice-presidente - MAR LUSITANO - Produtos Alimentares, L.da, representada por Fernando Manuel Jorge da Silva Alho.

Tesoureiro - LUGRADE - Bacalhau de Coimbra, SA, representada por Vitor Miguel Dias Alves Lucas.

ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de fevereiro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente: Agência de Viagens Fátima Mundi Peregrinações, L.da

Representada por: José Luís Pedro Carreira.

Vice-presidente: Promartur - Agência de Viagens e Turismo, L.da

Representada por: João António dos Santos Silva.

Vice-presidente: Tarsibus - Transporte de Passageiros Nacional e Internacional, L.da

Representada por: Levi Francisco Lopes Batista.

Secretário: Little Bus - Transporte de Passageiros, L.da

Representada por: André Miguel Alves da Costa Martins.

Tesoureiro: Optima Tours - Aluguer de Automóveis, L.da

Representada por: Paula Manuela Cardoso Moreira.

Suplente: A.N.E. Tours - Agência de Viagens e Turismo, L.da

Representada por: Mariana Carvalho de Oliveira.

Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares de Lisboa - AIPL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de dezembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Sofapa, L.da, representada por Albertino Santos.

Vice-presidente - Padaria São Tiago, L.da, representada por Roger Godinho.

Vogal - Pisal, L.da, representada por António Almeida.

Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de dezembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira, em representação da empresa: «Raceland - Escolas de Condução, L.da» - Escola de Condução Valonguense.

Vice-presidente - António do Couto Ferreira, em representação da empresa: «Empresa: AF e CeS - Escolas de Condução, L.da» - Escola de Condução Ideal de Paredes.

Tesoureiro - Ana Rita Marques Martins, em representação da empresa: «Rita & Sónia, L.da» - Escola de Condução Ermesindense.

Vogal: Serafim José da Silva Ferreira, em representação da empresa: «Serafim Ferreira - Comércio de Veículos Automóveis, L.da» - Escola de Condução Joni.

Vogal: Vasco Lino de Oliveira Gomes, em representação da empresa: «Vasco & Cristina Gomes, L.da» - Escola de Condução S. Mamede.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração

Alteração aprovada em 24 de janeiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018.

(…)

Artigo 30.º

Composição

1- (…).

2- (…).

3- Findo o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão eleitoral será acrescida de um elemento designado por cada lista concorrente.

4- Na falta de comissão eleitoral, nos termos destes estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

(…)

Artigo 51.º

Entrada em exercício de funções

1- A CT inicia funções a partir da publicação dos estatutos e da sua composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

(…)

Registado em 4 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 36 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

SNA Europe (Industries), L.da - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da SNA Europe (Industries), L.da, eleitos em 19 de dezembro de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Fernando da Costa Santos.
António Manuel Quintas Carvalho.
Jorge Filipe Manu Nestor.

Suplentes:

José Maria Silva Pereira.
Amaro Fernando de Jesus Azevedo.
Marna Mabel da Costa Almeida.

Registado em 30 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 36 do livro n.º 2.

Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA (anterior CARES - Companhia de Seguros, SA) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 14 de janeiro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Andreia Martins.
Pedro Baptista.
Elisandra Borges.

Suplentes:

Verónica Freitas.
Sandra Cordeiro.

Registado em 4 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 36 do livro n.º 2.

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da subcomissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

António da Conceição Valente, substituído por:
Pedro Miguel Cardoso Marques.

Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição

Na composição da subcomissão de trabalhadores - Porto, da Portway - Handling de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Nuno Ribeiro, substituído por:
Paulo Pereira.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Sintra - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sintra, realizada em 17 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2018.

Efetivos:

Joana Fernandes Marques.
Luís Manuel Lopes Malveiro.
Vera Lúcia da Costa Moreira.
Maria da Piedade Pinto Fernandes Almeida.
Teresa Maria Costa Fernandes.
Cátia Sofia Ramos Cabeleira.
Nelson Miguel Marques Neves.

Suplentes:

Maria Fernanda da Silva Leitão.
Rosa Maria da Cruz Cantinho.
António Manuel Tomas Pacheco Melo Tavares.
Sónia Alexandra Correi Domingos Pedro.
Alexandra Raquel Flores Avelos Coelho Bento.
Nuno Miguel Dias Garcia.
Paula Martins da Silva.

Registado em 30 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 136 do livro n.º 2.

SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel, realizada em 22 e 24 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Efetivos:

António Manuel Laurentino Alves.
Jorge Miguel Pires Guerreiro.
João António de Oliveira José.

Suplente:

Rui Marques Gaspar.
Carlos Alberto Nogueira Joaquim.

Registado em 30 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 136 do livro n.º 1.