

## Aditamento

Por lapso, no anexo II — Tabela salarial do CCT celebrado entre a ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua, a ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial e a COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios, por um lado, e, por outro, a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, não se encontram devidamente definidas as categorias da secção B da mesma convenção, pelo que se faz o seguinte aditamento:

### Anexo II — Tabela salarial:

Onde se lê «Encarregado geral» deve ler-se «Encarregado geral de seca», onde se lê «Encarregado de secção» deve ler-se «Encarregado de secção de seca», onde se lê «Chefe de turno da seca artificial» deve ler-se «Manipulador-chefe de turno da seca artificial», onde se lê «Operário de seca» deve ler-se «Operário da seca/manipulador», onde se lê «Aprendiz» deve ler-se «Aprendiz de seca» e onde se lê «Guarda» deve ler-se «Guarda e guarda da seca».

Pela ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 12 de Junho de 1984.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que no CCT celebrado com a ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua, a ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial e a COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios, esta Federação representa unicamente o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Lisboa, 18 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Junho de 1984, a fl. 160 do livro n.º 3, com o n.º 196/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

## CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística (regime de trabalho efectivo e regime de trabalho eventual)

### I PARTE

#### Profissionais em regime efectivo

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

##### Cláusula 1.ª

###### (Área e âmbito do contrato)

O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os profissionais da informação turística afectos, em regime efectivo, à actividade de agências de viagens representados pelo Sindicato outorgante e as entidades patronais representadas pela APAVT.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entra em vigor em 14 de Março de 1984, será válida por 24 meses e prorrogável

por igual período de tempo se não for denunciada com a antecedência fixada na lei e substitui automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão início em 1 de Janeiro e serão válidas por 12 meses. Para sua denúncia e revisão serão observadas as condições prescritas na legislação em vigor.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

##### Cláusula 3.ª

###### (Formalidades de revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência, no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação de proposta do novo contrato ou da alteração do presente,

feita através de carta registada com aviso de recepção expedida até 60 dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas, no prazo de 60 dias, a contar da data da recepção, pelos organismos denunciadores, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até nova aprovação de novas disposições.

## CAPÍTULO II

### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores abrangidos por esta convenção legalmente habilitados a exercer a profissão.

2 — Para admitir trabalhadores deverá a entidade patronal consultar previamente o sindicato que os representa; se da consulta não resultar admissão, a entidade patronal admitirá quem melhor convier ao serviço, com respeito pelo preceituado no número anterior.

3 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo e poderão celebrar-se contratos por prazo inferior a 6 meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre como provisória.

2 — O contrato deverá constar de documento escrito, ser assinado por ambos os contraentes e conter a identificação do profissional a substituir.

3 — O contrato do substituto caducará quando regresso o substituído, salvo o direito de rescisão previsto nesta convenção.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso ao trabalho do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

5 — O trabalhador substituto passará a permanente quando:

- a) A entidade patronal o mantiver a serviço durante 3 anos;
- b) Quando cessar, por qualquer causa, o contrato de trabalho do substituído.

6 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula devem, no caso de demissão voluntária, avi-

sar a entidade patronal com uma semana de antecedência.

7 — Os trabalhadores substitutos têm os mesmos direitos e deveres dos permanentes durante o período de substituição.

8 — Quando o contrato caducar por regresso do trabalhador substituído, a entidade patronal deverá avisar o trabalhador substituto com 15 dias de antecedência. Na falta do aviso a que se refere este ponto, o trabalhador terá direito a receber a indemnização igual a 15 dias de remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promessa de contrato de trabalho)

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documentos assinados pelos promitentes, nos quais se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento de promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Frequência de cursos)

1 — A entidade patronal deve:

- a) Aconselhar a frequência de cursos técnicos de turismo, facilitando sempre que possível a frequência das aulas e preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

2 — As facilidades a conceder consistirão, pelo menos, na justificação das faltas e da frequência dos cursos não advir prejuízo algum nem quanto à antiguidade, nem quanto à retribuição, nem quanto a férias.

## CAPÍTULO III

### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Passar certificados de trabalho, de harmonia com a lei em vigor;
- 3) Tratar com urbanidade os seus colaboradores;
- 4) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

- 5) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- 6) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 7) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, nomeadamente nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>;
- 8) Conceder, nos termos legais, o tempo necessário para o exercício, pelos seus colaboradores, de funções para que hajam sido eleitos nas associações de classe a que pertençam e nos órgãos emergentes desta convenção colectiva;
- 9) Instalar os profissionais em boas condições de salubridade, higiene e segurança, especialmente no que diz respeito aos locais de trabalho, sua iluminação e temperatura, de acordo com a lei vigente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- 2) Exercer com competência, pontualidade, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- 3) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer por instância judicial;
- 4) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 5) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 6) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- 7) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, superiores, iguais e subordinados;
- 8) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade patronal;
- 9) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- 10) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, qualquer reclamação ou queixa que entenda dever formular à entidade patronal, que, em caso algum, deixará de lhe dar o devido andamento, com a possível brevidade;
- 11) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- 12) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração, quer respeitante a retribuição quer no respeitante a concessões de carácter regular e permanente (salvo nos casos previstos na lei com prévia comunicação ao sindicato);
- d) Baixar a categoria profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos previstos na lei e no disposto na cláusula 11.<sup>a</sup> desta convenção;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;
- i) Restringir o uso de serviços por ela criados.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula constitui violação das leis de trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na legislação em vigor.

3 — Se da transferência a que se refere a alínea e) do n.º 1 resultar para o trabalhador prejuízo sério, proveniente da mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço, pode ele, querendo, rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na legislação em vigor, competindo ao trabalhador a prova do invocado prejuízo sério.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Transferência do trabalhador)

1 — Havendo acordo do empregado, pode este ser transferido para área de trabalho diversa; não havendo, a empresa só poderá operar transferência desde que ela não cause danos ao profissional.

2 — A empresa pagará sempre ao transferido as despesas impostas directamente pela transferência e por ele comprovadas.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Mapas mensais e anuais)

Em matéria de mapas de pessoal será observado o prescrito na lei geral.

CAPÍTULO IV

Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Semana de 5 dias;
- b) 37,5 horas de trabalho semanal, distribuídas por 7 horas e 30 minutos de trabalho diário;
- c) O período laboral diário não poderá ter início antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo por acordo mútuo;
- d) O trabalho diário divide-se em 2 períodos, havendo entre eles um intervalo para almoço nunca inferior a 1 hora nem superior a 2, excepto nos serviços de dia inteiro;
- e) Qualquer dos períodos referidos na alínea anterior não deverá exceder 4 horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os guias-intérpretes, guias regionais e transferistas, entre o fim do último período diário de trabalho e o início do primeiro dia seguinte mediará um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas de descanso.

3 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

4 — O horário de trabalho, contendo a escala de serviços, será elaborado até 1 semana antes do período de tempo seguinte e afixado em local visível.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho, folgas e feriados.

2 — Mediante acordo prévio entre a entidade patronal e o trabalhador, se dentro das horas normais de serviço o trabalhador for dispensado pela empresa durante pelo menos 4 horas seguidas, compensará a mesma noutro período (dentro do mesmo dia) desde que este não exceda o tempo normal de serviço.

3 — Fora da hipótese prevista no número anterior, o trabalho prestado para além do período normal é considerado como trabalho extraordinário.

4 — A prestação de trabalho extraordinário só é autorizada sem carácter de regularidade e é sempre facultativa para o trabalhador.

5 — Para os guias-intérpretes, guias regionais e transferistas:

a) O trabalho extraordinário em dias feriados, domingos de Páscoa, folgas e em serviço iniciado fora do período laboral diário será sempre remunerado nas condições constantes das tabelas salariais em vigor para os profissionais em regime eventual;

b) As horas extraordinárias efectuadas em prolongamento de trabalho escalonado normal serão remuneradas com os seguintes aumentos sobre o salário/hora:

75 % das 8 às 20 horas;

100 % das 20 às 24 horas;

150 % das 24 às 8 horas.

6 — O correio de turismo, quando:

a) Trabalhando em dias feriados ou domingos de Páscoa, terá direito a uma remuneração suplementar de 100 % com base na tabela salarial em vigor;

b) Trabalhando em dias de descanso semanal, terá direito, além da remuneração normal, aos dias de descanso a escolher pelo profissional sem prejuízo do serviço.

7 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, constante do n.º 5, alínea b), o valor da hora simples será determinado pela seguinte fórmula:

$$X = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 13}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

8 — O trabalho não escalonado nos termos do n.º 4 da cláusula 13.<sup>a</sup>, prestado nos dias de descanso semanal e feriados por conveniência da empresa, dá direito, além da remuneração da tabela salarial em vigor, a 1 dia de descanso a escolher pelo profissional sem prejuízo de serviço.

9 — Se o trabalho a que se refere o número anterior acontecer durante a prestação de serviço continuado ou no estrangeiro, o dia de descanso será substituído por igual período de tempo de folga no País após o regresso e prestação de contas a ele referente.

10 — Só poderão ser chamados profissionais eventuais para prestarem os serviços referidos nesta cláusula quando não houver disponível nenhum profissional efectivo ao serviço da empresa ou quando aquele, por qualquer razão, se declarar impedido.

11 — Sempre que o profissional se deslocar de e para o local de trabalho ou em serviço, utilizando, de acordo com a entidade patronal, viatura própria, ser-lhe-á pago o equivalente a 25 % do preço em vigor de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

12 — Durante o período de 1 de Novembro a 31 de Março as agências poderão fazer o cômputo das horas semanais, isto é, só serão consideradas horas extraordinárias as que ultrapassarem o total semanal de 37,5 horas. Este número só se aplica a circuitos regulares.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas e as 24 horas será considerado trabalho noturno, devendo por isso ser pago com um acréscimo de 75 % na 1.<sup>a</sup> hora sobre a retribuição normal e 100 % nas horas subsequentes.

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 0 horas e as 8 horas será considerado trabalho extraordinário, devendo por isso ser pago à hora com um acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção de horário de trabalho só poderá ser concedida havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador mediante autorização do Ministério do Trabalho.

2 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva classe ou categoria profissional, acrescida do correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia, nos termos do primeiro dos escalões mencionados na alínea b) do n.º 5 da cláusula 14.<sup>a</sup>

3 — É vedado à entidade patronal exigir ao trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

### CAPÍTULO V

#### Descanso semanal, feriados, férias e faltas

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito ao descanso semanal de 2 dias consecutivos, os quais só por mútuo acordo podem deixar de ser o sábado e o domingo.

2 — Em princípio, o descanso será fixado e gozado em dias consecutivos, podendo no entanto ser alterado de acordo com o trabalhador.

3 — O trabalhador poderá, eventualmente, trocar de serviço e de descanso semanal com outro colega da mesma empresa e da mesma categoria profissional, desde que tal não envolva prejuízo para a empresa e depois de dar conhecimento à entidade patronal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feria Santa;
- 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 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Feriados facultativos:

- a) Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados: o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital é a terça-feira de Carnaval;
- b) Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil ou, mediante acordo com a entidade patronal, poderão gozá-los em 2 períodos interpolados.

2 — O trabalhador tem direito a gozar férias no próprio ano da sua admissão nos termos da lei.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período, de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Nos meses de Julho a Setembro os trabalhadores terão direito a gozar o mínimo de 15 dias de férias consecutivos.

5 — Quando por interesse da entidade patronal, de acordo com o trabalhador, as férias poderão ser gozadas fora dos períodos considerados nos n.ºs 3 e 4, devendo o respectivo subsídio ser acrescido de 50 %.

6 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se para efeitos de antiguidade.

8 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

9 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

10 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendem gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

12 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá o vencimento do mês em que aquelas se iniciam, bem como o respectivo subsídio de férias, o qual será igual à retribuição mensal efectiva, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula.

13 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para início de férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão adiadas a pedido do trabalhador, para data a fixar, de acordo com as conveniências do serviço e do trabalhador.

14 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1 — A falta é a ausência do profissional ao trabalho durante o período normal de trabalho previsto nesta convenção, adicionando-se os tempos de ausência, quando inferiores a esse período, para se considerar falta a soma de tais tempos quando o iguale.

2 — Não são consideradas faltas as ausências:

- a) Autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- b) As resultantes do exercício dos direitos consignados nesta cláusula.

3 — O profissional tem o direito de estar ausente:

- a) Durante 11 dias seguidos, excluídos os de descanso intercorrentes, por altura do seu casamento;
- b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pai, de mãe, de filho, de filha, de genro, de nora, de sogro, de sogra, de enteado, de enteada, de adopta-

do, de adoptada e de adoptante em regime de adopção plena;

- c) Durante 2 dias consecutivos, por falecimento de outros progenitores próprios ou do cônjuge, de descendentes que não sejam filho ou filha nem genro ou nora, de irmão, de irmã, de cunhado, de cunhada e de pessoas com quem haja vivido em comunhão de mesa e habitação;
- d) Durante o tempo preciso, até limites estabelecidos nas leis aplicáveis, para o exercício de funções de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores, de dirigente de instituição de previdência e de dirigente de associação sindical, desde que nesse exercício haja de ser paticado acto necessário e inadiável;
- e) Durante o período de prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) Durante o tempo de impossibilidade devida a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais, até ao limite previsto na lei ou nesta convenção;
- g) Durante a prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

4 — Das ausências resultantes do exercício de direitos pressupostos no número anterior não poderão advir quaisquer perdas ou prejuízos para os ausentes.

5 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior, mas apenas para o efeito de determinarem perda de retribuição:

- a) A ausência por motivo de doença, quando confira direito a subsídio de Previdência;
- b) A ausência por motivo de acidente, quando confira direito a qualquer subsídio ou a qualquer compensação a receber de entidade seguradora;
- c) A ausência prevista na alínea d) do n.º 3, salvo disposição legal em contrário.

6 — Quando a ausência motivada por impossibilidade devida a facto não imputável ao profissional ou pela prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar se prolongar para além de 1 mês tem aplicação o preceituado na cláusula seguinte:

7 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, as ausências do profissional são faltas injustificadas e ficam submetidas ao seguinte regime:

- a) Determinam perda de retribuição e antiguidade quer em relação ao tempo de ausência, quer em relação ao dos dias de descanso, ao dos feriados e aos meios dias de descanso que lhes sejam imediatamente anteriores ou posteriores;
- b) Constituem infracção disciplinar grave quando durem 3 dias seguidos ou interpolados no período de 1 ano e quando o motivo alegado para as justificar seja comprovadamente falso;
- c) Não provocam redução no período de férias a não ser que o profissional o solicite e até

ao limite de um terço, hipótese em que a ausência não implicará perda de retribuição correspondente.

8 — A faculdade consignada na alínea c) do número anterior de evitar perda de retribuição por redução de tempo de férias até um terço é extensiva aos casos em que a ausência, não sendo falta injustificada, determinaria, apesar disso, aquela perda.

9 — É obrigação profissional:

- a) Prevenir a empresa com 5 dias de antecedência, da ausência, se esta for previsível;
- b) Comunicar à empresa a ausência imprevisível, logo que a comunicação se torne possível.

10 — O incumprimento da obrigação definida no artigo anterior confere à ausência, ainda que represente o exercício de um direito, a natureza de falta injustificada.

11 — A empresa pode exigir do profissional prova dos factos que lhe conferem direito a ausência.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — As ausências por tempo superior a 1 mês que representem o exercício do direito conferido por esta convenção suspendem a vigência do contrato individual de trabalho.

2 — O regime de suspensão é o seguinte:

- a) Durante o tempo em que ocorre, cessam os direitos, deveres e garantias do profissional, com excepção do direito à antiguidade e do dever de lealdade à empresa, que se mantém;
- b) Continuarão a aplicar-se as disposições legais sobre a Previdência;
- c) Finda a causa determinante da ausência, o profissional deverá retomar o serviço na categoria e funções anteriores à suspensão;
- d) A empresa conservará à disposição do profissional o lugar por ele ocupado no quadro, sem prejuízo de as correspondentes tarefas serem desempenhadas por terceiro, na forma prevista nesta convenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

Determina ainda a suspensão do contrato individual de trabalho o gozo de licença sem retribuição, quanto à qual se observará o regime seguinte:

- a) A concessão de licença é faculdade da empresa, que esta pode exercer a pedido do profissional;
- b) Os direitos, deveres e garantias da empresa e do profissional são os consignados nas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Retribuições

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por este contrato até ao último dia do mês a que diz respeito.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito à remuneração constante das tabelas de vencimentos anexas.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas anexas;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal com carácter regular e permanente;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho enquanto durar tal isenção.

4 — Entende-se por remuneração mensal mínima a soma dos valores constantes das alíneas a), c) e d).

5 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; esta não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato de trabalho disponha diferentemente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

1 — O trabalhador que por determinação da entidade patronal se desloque em serviço desta ou em serviço continuado ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, em cursos de aperfeiçoamento profissional e viagens de estudo, tem direito a alojamento e refeições nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup>, a transporte e a um subsídio que será por dia ou fracção, de:

- |                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| a) Continente e ilhas ..... | 660\$00   |
| b) Estrangeiro .....        | 1 000\$00 |

2 — Os transportes serão em 1.<sup>a</sup> classe, excepto quando de avião que serão em classe económica.

a) Sempre que o profissional se desloque em viagem de autocarro para o estrangeiro e aí termine o serviço, o seu regresso, se efectuado em autocarro, não poderá exceder percursos diários superiores a 10 horas, salvo acordo entre a entidade patronal e o profissional.

b) O disposto na alínea a) não se aplica a excursões que terminem em Espanha.

3 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula, no que respeita a alojamento, refeições e transporte, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

4 — Depois de iniciado o trabalho as deslocações em serviço serão de táxi sempre que se justifique.

5 — Iniciando-se ou terminando a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situa a sede ou sucursal da empresa, o tempo despendido na viagem compreende-se para efeitos de remuneração devida naquela prestação de serviço e serão pagas as despesas efectuadas com o transporte.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Ao ordenado base do trabalhador será acrescida uma diuturnidade de 8% por cada período de 2 anos de permanência na categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — Se, à data em que adquire direito à diuturnidade, a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto na tabela de vencimentos, será mantida ou elevada, na medida do necessário, consoante o montante dela atinja ou não a soma do valor do referido ordenado base com o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

3 — As diuturnidades integram para todos os efeitos a retribuição mensal.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula só se aplica aos profissionais que à data da entrada em vigor desta convenção não tenham ainda atingido o limite de 5 diuturnidades. Para todos os outros profissionais vigorará o limite de 9 diuturnidades.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídios)

O profissional receberá os seguintes subsídios:

1 — Subsídio de férias, nos termos do n.º 12 da cláusula 19.<sup>a</sup> desta convenção.

2 — Subsídio de Natal, no próprio ano de admissão, em montante equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço; nos demais anos, de montante igual à remuneração mensal (em ambas as hipóteses com vencimento no dia 10 de Dezembro ou no primeiro dia útil seguinte, não o sendo esse), e no ano da cessação do contrato de trabalho, em montante equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço prestado nesse ano, pagável no momento da cessação.

a) Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entida-

de patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

4 — Aos guias-intérpretes e regionais e correios de turismo que, por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros utentes do respectivo serviço, sejam obrigados a utilizar mais de 1 idioma em simultâneo serão pagos por esse serviço mais 25% sobre o salário/hora.

Este número não se aplica aos circuitos regulares, excepto se forem utilizados mais de 2 idiomas em simultâneo.

5 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de excursão portuguesa.

6 — As agências contribuirão para o custo da refeição de almoço com 110\$ para os trabalhadores que trabalhem o dia inteiro.

7 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a 7 dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 140\$ por dia para tratamento de roupas, calculado sobre a duração total da viagem.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes, tem direito a transporte, alojamento e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito a alojamento e refeições em estabelecimento hoteleiro de categoria igual a 1.<sup>a</sup>-B, ou de 3 estrelas, ou superior, sempre que circunstancialmente a tal seja obrigado.

4 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissional viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem direito aos seguintes subsídios:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço .....	90\$00
Almoço ou jantar .....	500\$00

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço .....	400\$00
Almoço ou jantar .....	1 500\$00

5 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa sempre que se encontrem em serviço nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — das 7 horas e 30 minutos às 9 horas e 30 minutos;

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 19 horas e 30 minutos às 20 horas e 30 minutos,

desde que a tomada das refeições não prejudique o serviço de que se acha incumbido, caso em que



poderá optar entre a dispensa pelo período de tempo igual ao da refeição ou do quantitativo previsto no n.º 4 supra.

## CAPÍTULO VII

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### (Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela e sempre através de instrutor que a entidade ou superior hierárquico referidos nomeará e que poderá ser tanto essa entidade como esse superior, como terceiro.

3 — O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito.

5 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concretos e especificamente comunicados ao trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito e assinada pelo instrutor, a qual será entregue pessoalmente ao trabalhador, que datará e assinará a respectiva cópia, considerando-se o processo disciplinar iniciado nesta data ou será enviada por carta registada com aviso de recepção para o domicílio do trabalhador que constar do quadro de pessoal e, neste caso, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data do registo;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias, podendo este prazo ser prorrogado por uma só vez, mais 30 dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial de 10 dias, faça a prova do seu impedimento;
- c) No caso da parte final da alínea a) deste número, o prazo para a defesa conta-se a partir do terceiro dia posterior à data do registo;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas e identificadas pelo trabalhador, até ao limite de 5, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção, com indicação do local, dia e hora em que devem ser inquiridas;
- e) Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de 30 dias para comunicar a decisão.

6 — Produzida a prova, o instrutor enviará cópia ao sindicato.

7 — O sindicato pronunciar-se-á, remetendo ao instrutor o seu parecer por escrito.

8 — O instrutor proferirá a decisão, tendo em conta aquele parecer, e dela enviará cópia ao presumível infractor e ao sindicato, num e noutra caso em carta registada com aviso de recepção.

9 — Na decisão, o instrutor deve:

- a) Enunciar os factos que considere provados;
- b) Qualificá-los ou não como infracção ou infracções em face da lei e das cláusulas desta convenção;
- c) Ponderar todas as circunstâncias;
- d) Referenciar as razões aduzidas pelo sindicato;
- e) Fundamentar o resolvido;
- f) Mencionar expressamente não ser de aplicar sanção ou a aplicável.

10 — É nulo o processo disciplinar e dele não resultará efeito algum se do mesmo não constar haver-se facultado ao presumível infractor a faculdade de apresentar a sua defesa ou de prestar declarações e ter-lhe sido dado conhecimento na decisão.

11 — Não serão admitidas diligências que revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

12 — Só será permitida a suspensão preventiva nos termos e nos casos previstos na lei.

13 — No processo disciplinar são os seguintes os prazos:

- a) De 30 dias, contados desde o conhecimento da entidade patronal do caso ou omissão que se considere presumível infracção, para instauração do processo;
- b) De 10 dias para se elaborar a nota de culpa, contando-se tal prazo desde a data da nomeação do instrutor;
- c) De 10 dias prorrogáveis por mais 30 dias a pedido do interessado, para apresentação de defesa nos termos da alínea b) do n.º 5;
- d) De 10 dias para sobre o processo se pronunciar o sindicato, contando-se tal prazo desde a data da recepção da cópia da nota de culpa;
- e) De 10 dias para ser proferida a decisão, contados a partir do termo do prazo a que se alude na alínea anterior;
- f) De 4 dias úteis para, proferida a decisão, dela o instrutor enviar cópia ao trabalhador e ao sindicato.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com ou sem vencimento, até 6 dias, com limite máximo de 30 dias por ano;
- d) Despedimento.

15 — A sanção disciplinar:

- a) Deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo

aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção;

- b) É nula e de nenhum efeito desde que não prevista no número anterior ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

16 — As infracções disciplinares prescrevem logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a exercer funções de caixa ou equiparadas;
- c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecimento, sem o seguro respectivo;
- d) Se recusar legitimamente a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior;
- e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- f) Ter prestado ao sindicato outorgante todas as informações necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- g) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal;
- h) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- i) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- j) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- k) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções previstas na legislação do trabalho;
- l) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, em conformidade com o disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;
- m) Haver reclamado individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- n) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva até prova em contrário a aplicação de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 5 anos após os factos referidos no n.º 1 desta cláusula.

3 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos do n.º 1 desta cláusula, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho,

dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

## CAPÍTULO VIII

### CessaçãO do contrato de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (CessaçãO)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão do trabalhador;
- d) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- e) Despedimento colectivo.

2 — O mútuo acordo quanto à cessaçãO deve constar de documento escrito, em duplicado, com as assinaturas de ambos os contraentes.

3 — Pode o profissional pôr termo, por sua unilateral decisãO, ao contrato, prevenindo, na falta de causa justa, a empresa com a antecedência de 2 meses ou de 1 mês, consoante esteja ao serviço há mais de 2 anos ou há menos de 2 anos, respectivamente.

4 — O despedimento com justa causa só pode ter lugar nos casos expressamente previstos nesta convençãO ou na legislaçãO em vigor.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (ExtinçãO do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuaçãO do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuiçãO na forma devida;
- c) ViolaçãO culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) AplicaçãO de sançãO abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) LesãO culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessaçãO do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnizaçãO prevista na legislaçãO em vigor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (CessaçãO por despedimento)

1 — Verificando-se justa causa, o profissional pode ser despedido com efeito de decisãO proferida em processo disciplinar nos termos desta convençãO.

2 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposO do profissional que, pela sua

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Constituem nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do profissional:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de outros profissionais ao serviço da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros profissionais ao serviço da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depreciação intencionais de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 3 seguidas ou 6 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre profissionais 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos, definidos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Reduções anormais da produtividade do profissional.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património da empresa.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato nos termos do n.º 1 têm direito à indemnização prevista na legislação em vigor, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

6 — Para efeitos de o trabalhador exercer os direitos consignados nesta cláusula, o adquirente ou o cessionário deverão, antes da transacção, notificar os trabalhadores ou fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores das condições da transmissão em vista, para que, no prazo de 30 dias a contar da data da notificação ou da afixação, declararem por escrito e por forma irreversível qual a opção que farão no caso de se concretizar a referida transmissão, bem como, se for caso disso, reclamarem os seus créditos. Se o trabalhador não se pronunciar dentro daquele prazo, entende-se que aceita continuar ao serviço da entidade patronal adquirente, bem como que não tem créditos a reclamar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Encerramento)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações)

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto nas cláusulas 8.<sup>a</sup>, 10.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> obriga esta ao pagamento de indemnização ao trabalhador lesado, nos seguintes termos:

- a) 2 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado menos de 5 anos;
- b) 3 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado mais de 5 e menos de 10 anos;
- c) 4 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado 10 ou mais anos;
- d) 1 prestação única complementar no valor equivalente à retribuição de 5 meses, se o contrato tiver durado mais de 15 anos;
- e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indemnização devida ao trabalhador não será nunca inferior a 4 meses de retribuição.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos sem justa causa:

- a) Exercerem as funções de dirigentes ou mandatários sindicais ou membros de comissões de trabalhadores ou as tiverem exercido há me-

nos de 5 anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

- b) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício daquelas funções há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício daquelas funções ou actividades de natureza sindical há menos de 2 anos, contados nos termos das alíneas anteriores.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Regime de trabalho feminino)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses depois do parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, como trabalhos que comportem risco frequente de vibrações e trepidações;
- b) Não ser despedida durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias consecutivos no período da maternidade, sem prejuízo do período de férias ou de antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Interromper o trabalho diário, até ao limite de 6 meses após o parto, em 2 períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documentos comprovativos dos serviços médico-sociais de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula.

4 — Deve ser facilitado às trabalhadoras, quando as suas obrigações familiares o justificarem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até 1 dia por mês sem perda de retribuição, não sendo porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação.

5 — Devem ser concedidas às trabalhadoras, quando as suas responsabilidades familiares o justificarem e de acordo com a entidade patronal, sem que tal facto indique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

6 — Consideram-se com obrigações familiares as trabalhadoras que tenham agregado familiar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Serviço continuado)

Para efeitos deste contrato, entende-se por serviço continuado ou trabalho continuado por natureza o prestado pelos correios de turismo e, quanto ao trabalho dos guias-intérpretes e guias regionais, aquele que tiver duração superior a 24 horas e impuser que o repouso nocturno do trabalhador tenha lugar fora da sua residência ou da localidade da sede do estabelecimento a cujo quadro pertence. Este serviço considera-se iniciado com o primeiro contacto do trabalhador com o turista ou grupo de turistas participantes ao chegarem ao aeroporto ou a outras estações terminais, até ao último dia, inclusive, em que o guia ou correio de turismo preste os seus serviços ao referido turista ou grupo de turistas, salvo o estabelecido no n.º 5 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes sempre facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até 2 horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos;
- b) Ausência, em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de exames.

2 — É exigida aos trabalhadores a produção de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nesta cláusula.

3 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar e assiduidade do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente.

4 — O tempo despendido em cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento profissional será considerado como tempo de trabalho, salvo se a frequência de tais cursos resultar de pedido dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Doença, previdência e seguros

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Contribuição para a Previdência e doença)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência em que estejam integrados, para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á, durante um período máximo de 12 meses a contar do início da baixa, a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100% da retribuição líquida mensal e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas se remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

5 — Em caso de morte do trabalhador, por acidente ou doença profissional, ocorrida antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização nos seguintes casos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

6 — Este pagamento será efectuado nas mesmas condições de prazo em que o seria se não ocorresse a morte, salvo acordo em contrário.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora e dentro do território português)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, encontrando-se ao serviço da empresa, tem direito, 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 efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado dentro do território português;
- c) Alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses, nos casos em que se conclua que

a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;

- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a representante, desde que este seja em território português;
- 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 em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da sua entidade patronal. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal, de acordo com o trabalhador, e, em caso de doença, segundo prescrição médica.

3 — As empresas apenas assumirão, por si mesmas, as obrigações enunciadas no n.º 1, desde que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Seguro profissional)

A entidade patronal anotarà obrigatoriamente nas apólices de seguro de acidentes de trabalho, imposto por lei, que os profissionais abrangidos prestam serviço habitualmente fora do estabelecimento e estão sujeitos a deslocação em autocarros e outros meios de transporte no e para o exercício da actividade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Seguro de viagem)

A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor mínimo de 2 400 000\$.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Seguro de valores)

Todo o profissional que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da empresa, terá obrigatoriamente um seguro feito pela entidade patronal que cubra o montante dos valores transportados, de maneira que, nem a empresa nem o profissional, sofram quaisquer prejuízos.

## CAPÍTULO XI

### Questões gerais

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Serviços turísticos oferecidos)

1 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos trabalhadores serviços oferecidos por companhias transportadoras, agências de viagens e estabelecimentos hoteleiros, respeitando, no entanto, as condições impostas pela entidade ofertante e as características da viagem oferecida.

2 — Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viajam em gozo de férias, será possibilitada a aquisição de passagens e alojamento sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos IATA.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Comissões de trabalhadores na empresa)

A constituição e funcionamento das comissões de trabalhadores da empresa será a prescrita na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá, como desconto na folha de ordenados, a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobranças com o respectivo montante para o sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador assim o entender e autorizar em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade do trabalho, competindo à comissão paritária, a que se refere a cláusula 48.<sup>a</sup>, definir tais condições:

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção, funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

- A comissão será constituída por 2 representantes indicados pela associação e por 2 representantes indicados pelo sindicato;
- A comissão só pode deliberar quando esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte;
- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação das cláusulas respectivas

- desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho;
- São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;
  - Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;
  - A indicação dos representantes da associação e do sindicato deverá ser comunicada reciprocamente por escrito dentro de 30 dias, contados a partir do início da vigência desta convenção;
  - A comissão considerar-se-á instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Garantia das regalias anteriores)

1 — Das aplicações desta convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente:

- Baixa de categoria ou classe;
- Diminuição de ordenado;
- Diminuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter regular ou permanente;
- Podem algumas regalias ser substituídas por outras consideradas por ambas as partes como igualmente vantajosas.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente está prestando, quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver acordo expresso do trabalhador.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável do que a presente convenção.

## ANEXO I

### Tabela de vencimentos dos profissionais de informação turística em regime permanente

Categoria profissional	Definição de funções	Retribuição mínima mensal
Guia-intérprete...	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional .....	34 000\$00
Correio de turismo	É o profissional que acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa das viagens .....	34 000\$00

Categoria profissional	Definição de funções	Retribuição mínima mensal
Guia regional....	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.....	28 300\$00
Transferista.....	É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento ou destas para aquelas em trânsito de uma estação para outra ou em deslocações cuja exclusiva finalidade seja a ligação entre dois locais turísticos e ainda dar assistência individual ou em grupo.....	28 300\$00

O nível de classificação que melhor corresponde às funções e formação dos guias-intérpretes, correios de turismo e guias regionais é o que está previsto no n.º 4 (profissionais altamente qualificados), n.º 4.1, e para os transferistas é o que está previsto no n.º 5 (profissionais qualificados), n.º 5.4, do quadro de estrutura dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

#### ANEXO II

**Tabelas salariais de transferistas em regime efectivo para trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5**

1 — A retribuição será:

*Transfer* (duração máxima 2 horas):

De 1 a 3 passageiros.....	500\$00
De 4 a 15 passageiros.....	680\$00
De 16 a 30 passageiros.....	840\$00
De 31 ou mais passageiros.....	990\$00

Os serviços de *transfers* de duração superior a 2 horas terão um acréscimo de 350\$ por cada hora a mais, independentemente do número de passageiros.

*Hospitality Desk*:

Mínimo 2 horas.....	840\$00
Cada hora a mais.....	410\$00

Assistências (prestações de informação e entrega de documentos em aeroportos, estações marítimas e hotéis):

Cada hora.....	300\$00
----------------	---------

Assistência em autocarros turísticos de serviço automatizado (por circuito)	750\$00
Serviço de recolha e entrega de passageiros em hotéis (por hora).....	300\$00

2 — A não efectivação de um *transfer* por causa alheia ao profissional dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um *transfer*, desde que não tenha sido avisado com 12 horas de antecedência.

#### ANEXO III

**Tabelas salariais para guias-intérpretes e guias regionais em regime efectivo para o trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5, alínea a).**

A retribuição será:

a) Por serviço principiado e findo entre as 8 e as 20 horas — 1800\$00 e 3150\$00, quando, respectivamente, tenha uma duração de meio dia ou dia inteiro (até 8 horas). Cada hora de duração a mais:

Entre as 8 e as 20 horas.....	450\$00
Entre as 20 e as 24 horas.....	560\$00
Entre as 0 e as 8 horas.....	680\$00

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30% sobre a remuneração base (meio dia 1800\$ ou dia inteiro 3150\$).

## II PARTE

### Profissionais em regime de trabalho eventual

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

##### Cláusula 1.ª

(Área e âmbito do contrato)

1 — O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agências de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam as suas funções em regime eventual nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais, sucursais ou quaisquer outras dependências e as entidades patronais representadas pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, ainda que temporariamente deslocados ou transferidos para o estrangeiro, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas do direito local.

##### Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entre em vigor em 14 de Março de 1984, será válida por 24 meses e prorrogável por igual período de tempo se não for denunciado com a antecedência fixada na lei e substituí automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1984 e serão válidas por 12 meses. Para a sua denúncia e revisão, serão observadas as condições prescritas na legislação em vigor.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Formalidades da revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação da proposta do novo contrato ou de alteração do presente, feita através de carta registada com aviso de recepção expedida até 60 dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de 60 dias, a contar da data de recepção, pelos organismos denunciante, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até aprovação de novas disposições.

## CAPÍTULO II

### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Tratar com urbanidade os seus colaboradores, e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- 3) Pedir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- 4) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 5) Fazer sempre os descontos para a Previdência.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, entidade patronal e colegas;
- 3) Exercer com competência, pontualidade, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- 4) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade patronal;
- 5) Exigir que lhes sejam sempre feitos os descontos para a Previdência;
- 6) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer, por instância judicial;
- 7) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Diminuir a retribuição;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula, na cláusula 4.<sup>a</sup> ou o não cumprimento rigoroso das disposições desta convenção constitui violação das leis do trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato unilateralmente, com direito a receber a retribuição a que teria direito se tivesse efectuado o serviço.

## CAPÍTULO III

### Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período laboral normal inicia-se às 8 horas e termina às 20 horas.

2 — Os períodos de trabalho diário poderão ser de meio dia ou de dia inteiro.

3 — Os serviços de meio dia terão uma duração normal até 4 horas e os de dia inteiro até 8 horas.

4 — Os serviços de meio dia, quando principados de manhã, não poderão terminar depois das 13 horas e quando assim acontece por causa imputável à entidade patronal deverão ser pagos como dia inteiro. Os serviços de meio dia, quando principados de tarde, não poderão começar antes das 14 horas.



5 — No trabalho diário, em serviços de dia inteiro, haverá um intervalo para almoço, nunca inferior a 1 hora.

6 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

7 — Esta cláusula não se aplica aos correios de turismo nem aos transferistas, excepto o consignado no n.º 1 se o profissional está iniciando ou terminando o serviço.

8 — Serviços efectuados por guias e transferistas aos domingos e feriados nacionais serão acrescidos de 30% sobre a remuneração base.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário para os guias-intérpretes, transferistas, correios de turismo e guias regionais será sempre remunerado de acordo com o CCT em vigor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 30% sobre a remuneração/hora.

Todo o trabalho compreendido entre as 0 e as 8 horas será pago com um acréscimo de 60% sobre a remuneração/hora.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição, deslocações e subsídios

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Retribuições)

1 — As retribuições para os guias-intérpretes são as constantes do anexo I.

2 — As retribuições para os correios de turismo são as constantes do anexo II.

3 — As retribuições para os transferistas são as constantes do anexo III.

4 — As retribuições para os guias regionais são as constantes do anexo IV.

5 — As retribuições deverão ser pagas prontamente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

1 — Sempre que um serviço se inicie fora do concelho onde se situe a agência ou uma sua sucursal,

o profissional terá direito a um subsídio de deslocação (ida e volta), baseado em preço/hora, e ao pagamento dos respectivos transportes.

2 — Se o serviço se iniciar e terminar no concelho onde reside o profissional, este não terá direito a qualquer subsídio ou pagamento de transportes.

3 — Se o serviço se iniciar ou terminar no concelho onde reside o profissional, mas terminar ou começar respectivamente fora deste concelho, o profissional terá direito a um subsídio de deslocação (ida ou volta) e pagamento do respectivo transporte.

4 — Entende-se por subsídio de deslocação o pagamento do tempo gasto pelo transporte público mais utilizado pela população local e o pagamento do mesmo.

5 — Se o horário regular do transporte público obrigar a uma espera superior a 30 minutos, o profissional terá direito ao pagamento de 1 hora extra, independentemente do respectivo subsídio.

6 — Para tempo de deslocação não se consideram tempos inferiores a 30 minutos nem fracções intermédias entre 30 e 60 minutos.

7 — Esta cláusula não se aplica ao Algarve, sem prejuízo do direito ao pagamento das respectivas deslocações, que serão:

- Em automóvel da empresa; ou
- Em automóvel do próprio profissional (nas mesmas condições do pessoal em regime efectivo; ou
- Em táxi;

sempre que tais deslocações não possam ter lugar no mesmo veículo utilizado para os clientes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes tem direito a transporte e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será no hotel em que se encontra a maioria dos participantes e sempre em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho:

- a) Os transportes serão em 1.<sup>a</sup> classe, excepto quando de avião, que serão em classe económica, devendo ser utilizado o transporte aéreo sempre que tal se justifique;
- b) O alojamento e as refeições serão em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria de 1.<sup>a</sup>-B ou 3 estrelas;
- c) Se não pretender tomar as refeições no hotel tem direito aos subsídios constantes no n.º 1 da cláusula seguinte.

**(Subsídios)**

1 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissional viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem o direito aos seguintes subsídios na moeda do país em causa:

## a) Em território nacional:

Pequeno-almoço .....	90\$00
Almoço ou jantar .....	500\$00

## b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço .....	400\$00
Almoço ou jantar .....	1 500\$00

2 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa sempre que se encontram em serviço nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — das 7 horas e 30 minutos às 9 horas e 30 minutos.

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos.

Jantar — das 19 horas e 30 minutos às 20 horas e 30 minutos;

desde que a tomada das refeições não prejudique o serviço de que se acha incumbido, caso em que poderá optar entre a dispensa pelo período de tempo igual ao da refeição ou o quantitativo previsto na alínea a) do n.º 1 supra.

3 — Aos guias-intérpretes e regionais e correios de turismo que, por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros utentes do respectivo serviço, sejam obrigados a utilizar mais de 1 idioma em simultâneo será pago por esse serviço mais 25 % sobre o salário/hora.

Este número não se aplica aos circuitos regulares, excepto se forem utilizados mais de 2 idiomas em simultâneo.

4 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

5 — Sempre que o número de turistas seja superior a 30, os guias-intérpretes terão direito a 36\$ por cada pessoa a mais.

6 — As gerências contribuirão para o custo da refeição de almoço com 110\$ para os trabalhadores que trabalhem dia inteiro.

7 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a 7 dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 140\$ por dia para tratamento de roupas, calculado sobre a duração total da viagem.

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 14.<sup>a</sup>**(Cessação)**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- 1) Caducidade;
- 2) Mútuo acordo das partes;
- 3) Rescisão unilateral.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Caducidade)**

Considera-se que um contrato cessou por caducidade depois que o serviço que foi objecto desse contrato terminou.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Mútuo acordo das partes)**

Considera-se que um contrato cessou por mútuo acordo das partes quando uma delas comunique à outra, até 7 dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato, a sua intenção de se desvincular e a outra parte aceite.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Eficácia da rescisão do contrato por mútuo acordo)**

O mútuo acordo quanto à cessação deve constar de documento escrito, em duplicado, com as assinaturas de ambos os contratantes, sem o que não terá eficácia.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Rescisão unilateral)**

Considera-se que um contrato cessou por rescisão unilateral quando uma das partes comunique à outra, menos de 7 dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato, a sua intenção de se desvincular.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Efeitos da rescisão unilateral)**

1 — A entidade patronal é obrigada a indemnizar o profissional, quando o serviço for anulado com mais de 5 dias de antecedência e menos de 1 mês, em 20 % da retribuição total que receberia se fizesse o serviço.

2 — A entidade patronal é obrigada a indemnizar o profissional, quando o serviço for anulado com o máximo de 5 dias, em 50 %.

3 — Se a comunicação for feita até 48 horas antes, ou não for feita, a entidade patronal é obrigada a pagar 100 % da retribuição total que o profissional receberia se fizesse o serviço.

4 — As indemnizações previstas nos números anteriores só serão devidas desde que o profissional não seja contratado pela mesma ou por outra entidade patronal para outro serviço de igual ou superior valor económico, sob pena de a entidade patronal ser responsável pelo pagamento da respectiva diferença.

5 — O profissional ficará obrigado a indemnizar a entidade patronal, nos termos dos números anteriores, quando não puder ser substituído por outro profissional que satisfaça os requisitos da natureza do respectivo serviço, salvo em casos de acidente ou doença grave comprovados.

6 — O profissional substituído não poderá ser culpado de nada que aconteça com o substituto.

7 — A não efectivação de um transfer por causa alheia ao profissional dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um transfer, desde que não tenha sido avisado com 12 horas de antecedência.

## CAPÍTULO VI

### Previdência, doença e seguros

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Contribuição para a Previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão, obrigatoriamente, para a caixa de previdência em que estejam integrados para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Obrigação de descontos por parte da entidade patronal)

A entidade patronal descontará, obrigatoriamente, para a Previdência, nos termos da lei, mesmo que o trabalhador declare não o querer por estar abrangido pelo regime da Portaria n.º 115/77, ou outra que a substitua, sob pena de procedimento legal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Doença e morte)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, por parte da empresa para quem estava a trabalhar, e 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 efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença profissional se ter verificado dentro do território português;

- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta altura fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, ou por quem a represente, desde que esta seja em território português;
- 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 em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da entidade patronal, de acordo com o trabalhador e, em caso de doença, segundo prescrição médica.

3 — Se do acidente ou doença profissional resultar incapacidade do profissional para o trabalho, a entidade patronal por quem estava contratado pagará uma indemnização correspondente à sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo, da seguinte forma:

- a) Incapacidade parcial até 50 % — 3 meses;
- b) Incapacidade parcial em mais de 50 % — 6 meses;
- c) Incapacidade total — 9 meses.

4 — Em caso de morte do trabalhador por acidente ou doença profissional, a entidade patronal por quem estava contratado pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização igual a 12 meses de retribuição mensal, correspondente à sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo.

5 — Estes pagamentos serão efectuados mensalmente, salvo acordo em contrário.

6 — A entidade patronal apenas assumirá, por si mesma, as obrigações enunciadas nesta cláusula desde que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida)

A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem

e estadia (tipo terra, mar e ar) no valor mínimo de 2 400 000\$.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Seguro de valores)

Todo o profissional que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da empresa terá obrigatoriamente um seguro feito pela entidade patronal que cubra o montante dos valores transportados, de maneira que nem a empresa nem o profissional sofram quaisquer prejuízos.

## CAPÍTULO VII

### Questões gerais

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Serviços turísticos)

Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viagem em gozo de férias, poderá ser possibilitada a aquisição de passagens e alojamentos sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos da IATA, podendo oferecer o transporte desde que seja em serviços organizados por si.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade de trabalho, competindo à comissão paritária a que se refere a cláusula 27.<sup>a</sup> definir tais condições.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção, funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

- a) A comissão será constituída por 2 representantes indicados pela Associação e por 2 representantes indicados pelo Sindicato;
- b) A comissão só pode deliberar quando estejam presentes metade dos membros efectivos representantes de cada parte;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação das cláusulas respectivas desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;
- e) Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;

f) A indicação dos representantes da Associação e do Sindicato deverá ser comunicada reciprocamente, por escrito, dentro de 30 dias contados a partir do início da vigência desta convenção;

g) A comissão considerará-se instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes da sua categoria profissional quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Garantias das regalias anteriores)

1 — Da aplicação desta convenção não poderá resultar tratamento menos favorável para os trabalhadores, nos termos da lei geral.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Nível de qualificação)

Os níveis de qualificação que melhor correspondem às funções e formação, segundo o quadro de estruturas dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, são:

- 1) Para os guias-intérpretes, guias regionais e correios de turismo: n.º 4 (profissionais altamente qualificados), n.º 4.1;
- 2) Para os transferistas: n.º 5 (profissionais qualificados), n.º 5.4.

## ANEXO I

*Guia-intérprete.* — É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional.

Serviço de meio dia (4 horas) — 1800\$;  
Serviço de dia inteiro (8 horas) — 3150\$;  
Cada hora de duração a mais:

Entre as 8 e as 20 horas — 450\$;  
Entre as 20 e as 24 horas — 585\$;  
Entre as 0 e as 8 horas — 720\$.

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30 % sobre a remuneração base (meio dia, 1800\$, ou dia inteiro, 3150\$).

## ANEXO II

*Correio de turismo.* — É o profissional que acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa de viagens.

Serviço de 1 dia — 3600\$;  
Serviço continuado (mais de 1 dia) — 3150\$;  
Se o serviço se iniciar depois das 0 horas e antes das 8 horas, cada hora ou fracção até às 8 horas — 720\$.

## ANEXO III

*Transferista.* — É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento, ou destes para aquelas, em trânsito, de uma estação para outra, e assistir a grupos de turistas nacionais ou estrangeiros.

Transferes (duração máxima 2 horas) dentro do período normal de trabalho:

De 1 a 3 pax — 500\$;  
De 4 a 15 pax — 680\$;  
De 16 a 30 pax — 840\$;  
De 31 ou mais pax — 990\$.

Os serviços de transferes de duração superior a 2 horas terão um acréscimo de 350\$ por cada hora a mais, independentemente do número de passageiros.

### *Hospitality desk:*

Mínimo de 2 horas — 840\$;  
Cada hora a mais — 410\$.

Assistências (prestação de informação e entrega de documentos em aeroportos, estações marítimas e hotéis):

Cada hora — 300\$;  
Assistência em autocarros turísticos de serviço automatizado — 750\$ por circuito;  
Serviço de recolha e entrega de passageiros em hotéis — 300\$/hora.

## ANEXO IV

*Guia regional.* — É o profissional que acompanha turistas em viagens turísticas e visitas a locais de interesse, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral e histórico-cultural, e cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.

Serviço de meio dia (4 horas) — 1800\$;  
Serviço de dia inteiro (8 horas) — 3150\$;  
Cada hora de duração a mais:  
Entre as 8 e as 20 horas — 450\$;  
Entre as 20 e as 24 horas — 585\$;  
Entre as 0 e as 8 horas — 720\$.

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30 % sobre as remunerações base (meio dia, 1800\$, dia inteiro, 3150\$).

## ANEXO V

### Algarve

#### Profissionais em regime eventual

##### 1 — Serviço de guias:

	Circuitos regulares
Meio-dia (até 5 horas) — 2250\$ .....	2 500\$00
Dia inteiro (até 9 horas) — 4050\$ .....	4 500\$00
Nocturna (até 5 horas) — 2800\$ .....	3 000\$00
Excursão a Lisboa (2 dias) — 9600\$ .....	10 500\$00
Hora extra — 450\$ .....	450\$00
Serviços continuados — 3600\$ por dia .....	-\$

##### 2 — Transferes do Aeroporto de Faro ou vice-versa:

Até Albufeira ou Tavira (duração máxima: 2 horas e meia) — 960\$;  
Até Monte Gordo ou Armação de Pêra ou Praia da Rocha ou Penina (duração máxima: 3 horas e meia) — 1240\$;  
Até Lagos ou Sagres (duração máxima: 4 horas e meia) — 1440\$;  
Hora extra — 350\$;  
Serviços entre as 0 horas e as 6 horas da manhã: suplemento de 40 %.

##### 3 — Assistências:

Os serviços de assistência das chegadas ou partidas nos aeroportos só podem ser efectuados por transferistas, que receberão por cada serviço:

- 1 a 16 pessoas (não podendo exceder 1 hora) — 360\$;
  - Mais de 17 pessoas (não podendo exceder 2 horas) — 540\$;
- Cada hora ou fracção a mais em qualquer dos casos: 350\$.

### Nota

As remunerações constantes do anexo v (Algarve) são válidas:

- 1) Seja qual for o número de passageiros até ao limite máximo da capacidade de um autocarro, salvo o disposto para o n.º 3 (Assistências);
- 2) Independentemente do número de idiomas a utilizar por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros;
- 3) Para serviços prestados em qualquer dia da semana, incluindo domingos e feriados;
- 4) E, bem assim, a qualquer hora do dia, excepto para o trabalho prestado entre as 0 e as

6 horas, o qual dá direito ao mencionado suplemento de 40 %.

Pelo Sindicato Nacional da Actividade Turística:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 22 de Março de 1984.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 25 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro n.º 3, com o n.º 197/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras

#### Acta

Aos 28 dias do mês de Março do ano de 1984 reuniram-se, na sede do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, as Associações Comerciais do Distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, com vista à negociação da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária do CCT do Comércio Retalhista — Ramo Geral, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1983, tendo ficado acordado o seguinte:

- 1.º Aprovar a tabela salarial constante do anexo I;
- 2.º Aprovar as cláusulas com expressão pecuniária constantes do anexo II;
- 3.º Esta tabela salarial entra em vigor em 1 de Março de 1984 e é válida pelo período mínimo estipulado por lei.

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

*Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga:

*Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.  
António Meireles de Magalhães Lima.*

#### ANEXO I

Categorias	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial .....	26 500\$00	27 000\$00
Caixeiro-encarregado, chefe de secção, operário encarregado (super e hipermercado) e inspector de vendas .....	24 750\$00	25 450\$00
Primeiro-caixeiro, viajante, praticante, motorista e operário especializado .....	22 350\$00	23 050\$00
Segundo-caixeiro e operário de 1.ª .....	20 750\$00	21 450\$00
Terceiro-caixeiro, operário de 2.ª, vigilante e cobrador .....	19 250\$00	20 000\$00
Caixeiro-ajudante e operário-ajudante .....		
3.º ano .....	16 000\$00	16 250\$00
2.º ano .....	13 750\$00	14 200\$00
1.º ano .....	12 750\$00	13 200\$00
Praticante:		
3.º ano .....	9 950\$00	10 300\$00
2.º ano .....	9 000\$00	9 400\$00
1.º ano .....	7 750\$00	8 000\$00
Servente, embalador, caixa, distribuidor, contínuo, guarda, servente de limpeza e ajudante de motorista .....	18 500\$00	18 500\$00

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

*Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)