



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	2242
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra e texto consolidado	2264
— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2287
— CCT entre a ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2344
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras	2377
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2378
— ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra	2378
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2380
— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	2382
— AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Rectificação	2382

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	2382
---	------

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (SITESC)	2383
--	------

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração	2384
— Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — SINTAP — Alteração	2396

II — Direcção:

— SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Eleição em 18 e 19 de Abril de 2009 para mandato de quatro anos	2398
— Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) — Eleição em 11 e 12 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos	2398
— Sindicato da Manutenção do Metropolitano — SINDEM — Eleição em 28 de Abril de 2009 para o mandato de três anos	2400

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— PACTA — Associação Portuguesa de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura — Cancelamento	2400
---	------

II — Direcção:

— APIGRAF — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel — Eleição em 24 de Março de 2009 para o mandato de três anos	2401
— Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares — Eleição em 29 de Abril de 2009 para mandato de três anos	2401
— APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — Eleição em 27 de Abril de 2009 para o mandato de três anos	2401
— AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas — Eleição em 15 de Abril de 2009 para o mandato de três anos	2401
— Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Eleição em 20 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos . . .	2402

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Kromberg & Schubert Portugal, L. ^{da}	2402
— EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. — Alteração	2408
— Inapal Palmela, S. A.	2409

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Automóveis Citroën, S. A. — Eleição em 8 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos	2417
— Comissão de Trabalhadores da CT FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição em 29 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos	2417
— Comissão de Trabalhadores da Inapal Palmela, S. A. — Eleição em 4 de Maio de 2009 para mandato de dois anos	2417

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Editorial do Ministério da Educação	2418
— Sovena Portugal — Consumer Goods, S. A.	2418
— FUCOLI — SOMEPAL Fundição de Ferro, S. A.	2418
— CUF — Adubos de Portugal, S. A.	2418

II — Eleição de representantes:

— Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição	2419
— INPLAS — Indústrias de Plásticos, S. A. — Eleição	2419
— S & A — Sociedade Industrial de Aperitivos, L. ^{da} — Eleição em 2 de Abril de 2009 para o próximo mandato	2419

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional das Qualificações	2420
1. Integração de novas qualificações	2421

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos

organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas e um total de 4750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

I — Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — Condições específicas de admissão

a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional.

c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

d) Trabalhadores de refeitório:

1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas.

3 — Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vi-

gência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do

trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo 1.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a**Dotações mínimas**

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente e um deles a categoria de inspector de vendas;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos — O número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

Cláusula 12.^a**Acessos****I — Normas genéricas**

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2):

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

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

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.^a**Contratos de trabalho a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias,

conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e

informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 19.^a

Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 20.^a

Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de 1 hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.^a

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.^a

Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 26.^a, que deverão

acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibido a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um dia completo de descanso, desde que o trabalhador preste no mínimo quatro horas de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes.

8 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

9 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano por trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos 50 horas entre as 20 e as 22 ou 150 horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 26.^a

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 22.^a;

b) Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não

será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 29.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 30.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá

direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 31.^a

Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 32.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 33.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que

não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

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

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

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 19.

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.^a**Cálculo da retribuição**

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 37.^a**Salário igual para trabalho igual**

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.^a**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo 1 é atribuída uma diuturnidade de € 19 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

a) 50 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal — 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 43.^a**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 3,25;

Diária completa — € 41,50;

Almoço ou jantar — € 13,50;

Dormida com pequeno-almoço — € 25;

Ceia — € 7,25;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 44.^a**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 23,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a**Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores**

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.^a e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 46.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 47.^a**Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 48.^a**Documento de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Feriados****Cláusula 49.^a****Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
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 noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II**Férias****Cláusula 50.^a****Direito a férias**

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a**Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

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

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 52.^a**Subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias

e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 53.^a**Irrenunciabilidade das férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 54.^a**Fixação da época de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou inter-sindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 55.^a**Alteração da época de férias**

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a**Gozo seguido das férias**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 57.^a**Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 58.^a**Impedimento do período de férias**

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 59.^a**Férias e serviço militar obrigatório**

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 60.^a**Morte do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 61.^a**Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III**Faltas e licenças sem vencimento****Cláusula 62.^a****Definição de falta**

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 63.^a**Tipos e justificação de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 64.^a**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 65.^a**Consequências das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

Cláusula 66.^a**Faltas não justificadas**

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 67.^a**Consequências da falta de veracidade dos factos alegados**

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

Cláusula 68.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 69.^a**Serviço militar**

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 70.^a**Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 71.^a****Rescisão por mútuo acordo**

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 72.^a**Caducidade do contrato**

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

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

2 — No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 73.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 74.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a)* Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b)* Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e)* Aplicação de sanção abusiva;
- f)* Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h)* Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i)* Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b)* e *i)* do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 75.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 95.^a

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

Cláusula 76.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 77.^a

Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 79.^a

Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 80.^a

Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 74.^a e na cláusula 76.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 81.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos incluindo retribuição;

e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;

f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão

conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação específica.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 83.^a

Inspecções médicas

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

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

Cláusula 84.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 85.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO IX

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 87.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 88.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 89.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,40 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 90.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 91.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 92.^a**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissionalCláusula 93.^a**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinaresCláusula 94.^a**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 95.^a**Processo disciplinar**

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

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 cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 96.^a**Sanções disciplinares**

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 97.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 98.^a

Consequência da aplicação de 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 a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 99.^a

Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 100.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

Cláusula 101.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado,

à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 102.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 103.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 104.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Junho de 2009.

Cláusula 105.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

A) Encarregado de matadouro

Encarregado de matadouro. — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Fogueiro. — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fomalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém

Apontador. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do mata-

douro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

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

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

Encarregado de expedição. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor. — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

E) Motoristas

Ajudante de motorista-distribuidor. — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pres-

são dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Nota. — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

F) Trabalhador da construção civil

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos

Ajudante de mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é respon-

sável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador. — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

Pendurador. — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Aproveitador de subprodutos. — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha. — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)		
Grupos	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	626
II	Caixeiro-encarregado ou chefe secção. . .	558
	Encarregado de expedição	
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Motorista de pesados	542
	Aproveitador de subprodutos.	
	Caixeiro de 1.ª	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	

(Em euros)		
Grupos	Categorias	Remunerações
IV	Motorista de ligeiros	501,50
	Oficial electricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
V	Vendedor	461
	Ajudante de motorista-distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
VI	Serralheiro mecânico de 2. ^a	456
	Telefonista de 1. ^a	
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
	Manipulador	
VII	Telefonista de 2. ^a	454
	Caixeiro de 3. ^a	
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2.º período	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
VIII	Serralheiro mecânico de 3. ^a	452
	Servente de pedreiro	
	Ajudante de fogueiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Ajudante de serralheiro civil	
IX	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	450
	Pré-oficial electricista do 1.º período	
	Trabalhador da apanha	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
	Praticante de caixeiro	
	Praticante	
	Servente de limpeza	

ANEXO III**Estrutura e níveis de qualificação****2 — Quadros médios:****2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;

Encarregado de expedição;

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:**5.2 — Comércio:**

Caixeiro;

Vendedor.

5.3 — Produção:Matador manipulador;
Pendurador.**5.4 — Outros:**

Apontador;

Expedidor;

Fogueiro;

Mecânico de automóveis;

Motorista (pesados e ligeiros);

Oficial electricista;

Pedreiro;

Serralheiro civil;

Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;

Empregado de refeitório;

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;
Telefonista.**7 — Profissionais não qualificados:**

Servente de limpeza;

Servente de pedreiro;

Trabalhador da apanha;

Guarda.

Estágio e aprendizagem**A — Praticantes e aprendizes:****A-2 — Praticantes de comércio:**

Caixeiro-ajudante;

Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;

Ajudante de mecânico de automóveis;

Ajudante de serralheiro civil;

Ajudante de serralheiro mecânico;

Praticante (em carnes);

Praticante metalúrgico;

Pré-oficial electricista.

Lisboa, 5 de Maio de 2009.

Pela ANCAVE — Associação dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 117/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Cláusula prévia

Alteração

O CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta (apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, no n.º 28, de 29 de Setembro de 2007, e com última alteração no n.º 28, de 29 de Julho de 2008, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria

e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 698 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 46.^a

Subsídio de alimentação

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 4, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	712
II	Encarregado electricista (ele.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	679
III	Analista principal Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (ele.) Chefe de movimento (rod.)	659
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1. ^a (qui.)	627
V	Encarregado (CC) Oficial de 1. ^a (ele.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1. ^a (met.) Fiel de armazém (met.) Canalizador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 1. ^a (met.) Bate-chapas de 1. ^a (met.) Serralheiro civil de 1. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.) Torneiro mecânico de 1. ^a (met.)	611
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1. ^a (com./arm.) Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) Promotor/prospectador de vendas sem comissões. Vendedor especializado sem comissões.	595,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
	Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Analista físico-químico de 2.ª (qui.) Oficial de 1.ª (CC)	
VII	Oficial de 2.ª (ele.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Canalizador de 2.ª (met.) Bate-chapas de 2.ª (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Pintor de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	572
VIII	Oficial de 2.ª (CC) Caixeiro de 2.ª (com./adm.) Conferente (com./arm.) Repositor Cozinheiro de 2.ª (hot.) Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros	537
IX	Oficial de 3.ª (ele.) Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Bate-chapas de 3.ª (met.) Canalizador de 3.ª (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (met.) Lubrificador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) Pintor de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Torneiro mecânico de 3.ª (met.) Analista físico-químico de 3.ª (qui.)	522
X	Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.)	512,50
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) Caixeiro de 3.ª (com./arm.) Operador de empilhador (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospectador de vendas sem comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Despenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª (met.) Pintor de 3.ª (met.) Lubrificador de 2.ª (met.) Preparador (qui.)	486
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2.º ano (ele.) Lavador (rod.) Servente de viaturas de carga (rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª (met.) Lubrificador de 3.ª (met.) Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.)	485
XIII	Caixeiro ajudante do 1.º ano (com.) Pré-oficial do 1.º ano (ele.) Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.)	454

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
XIV	Ajudante de electricista (ele.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.)	452
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Aprendiz (hot.) Aprendiz do 2.º ano (ele.)	451
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1.º ano (ele.) Aprendiz do 1.º ano (met.)	450

ANEXO III-A

Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A	765
Grau I-B	822
Grau II	880
Grau III	1 085
Grau IV	1 275
Grau V	1 460
Grau VI	1 685

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 698 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula, quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o

regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 388.º do CT), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a**Relações nominais e quadro de pessoal**

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a reter nos termos e às entidades previstas na lei, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

Cláusula 8.^a**Dotações mínimas**

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a**Acesso e promoções**

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

Cláusula 10.^a**Preenchimento de vagas por promoção interna**

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de

trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;

e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade, em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.ª;

h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;

i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;

j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

l) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

m) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá por seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;

d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;

f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.ª, 15.ª e 16.ª;

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

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

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

h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;

i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;

j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;

k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 40.ª

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 14.^a

Transferência de local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

5 — Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de 8 horas por dia e 40 horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

Cláusula 19.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 % se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 28.^a**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de € 18.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****a) Descanso semanal e feriados****Cláusula 29.^a****Descanso semanal**

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

Cláusula 30.^a**Feriados**

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 31.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias**Cláusula 32.^a****Duração das férias**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos

por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar em que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias que afixará, nos locais de trabalho, até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

Cláusula 33.^a**Subsídio de férias**

1 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

Cláusula 34.^a**Indemnização por férias não gozadas**

1 — A entidade patronal que por sua culpa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pa-

gará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

c) Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) da cláusula 36.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso e pelo menos na véspera, no segundo, e logo que possível, quando imprevisíveis.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha recta, durante cinco dias;

e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;

h) Durante cinco dias por ocasião do nascimento ou adopção de filho;

i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar dos assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;

c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

Cláusula 38.^a

Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

Cláusula 39.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 36.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 41.^a**Cessação do contrato de trabalho**

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, salvo nos casos em que seja acordada uma indemnização compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensação recebida.

6 — Exceptua-se do disposto dos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

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

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

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

IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessação por iniciativa da entidade patronal por despedimento colectivo, por despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

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

VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou ine-

xistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

3 — Conforme previsão legal, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante nos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — 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 do pagamento pontual da retribuição;

c) Violação culposa das garantias gerais 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 a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade

civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

a) Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 42.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

b) Trabalho de menores

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança social, abono de família e regalias sociais

Cláusula 45.^a

Regalias sociais

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 46.^a

Subsídio de alimentação

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 4, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 47.^a

Infracção à disciplina

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente

contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

Cláusula 48.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;

a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;

2) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;

3) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;

4) Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 51.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 52.^a

Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exercer as suas funções específicas.

Cláusula 53.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;

b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o

preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

Cláusula 54.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da segurança social, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

c) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;

d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.^a;

g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 56.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 54.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 57.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 60.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Legislação aplicável

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

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

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

Cláusula 63.^a

Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de engenharia

Definição — os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades, tais como: investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

Trabalhadores abrangidos — neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

Grau I — (I-A e I-B):

a) Executa a aplicação técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo o desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
 - b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
 - c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
 - d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
 - e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.
- Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem função de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
 - g) Não tem funções de coordenação embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
 - h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja autoridade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Trabalhadores rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

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

Servente de viaturas de cargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga, necessários ao serviço de transportes na empresa.

Técnicos do serviço social

Técnico do serviço social. — É o trabalhador que intervém com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causa de ordem social, física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade

dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa quando solicitado em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedado ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

Químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químico e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Preparador. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químico, físico e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função na qual participa activamente.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

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

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

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

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

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

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

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

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

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

Encarregado. — É o trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Ajudante de fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

Praticante. — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

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

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados

ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Trabalhadores do comércio e armazém

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

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público

e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

Caixeiro-viajante ou de praça. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

a) *Viajante* — quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;

b) *Praça* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes e clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém no exercício das respectivas funções.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

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

Trabalhadores da construção civil

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras,

areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Carpinteiros de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

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

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Observação. — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designados por oficiais de construção civil.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I — Trabalhadores do serviço social

A — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social, oficialmente reconhecidos.

B — Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

II — Profissionais de engenharia

A — Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal da suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

B — Provimento de vagas

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau 1 é dobrado em dois, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

III — Trabalhadores químicos

A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.ª, três anos na classe de 2.ª, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.ª classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

B — Habilitações mínimas

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores electricistas

A — Aprendizagem e promoções

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-á as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes ao fim de dois anos ou logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

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

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através

do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

V — Trabalhadores de comércio e armazém

A — Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 16 anos.
- b) Habilitações mínimas legais.

B — Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois na categoria de praticante.

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

VI — Trabalhadores de hotelaria

A — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;

b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamentos das escolas hoteleiras;

c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

B — Título profissional

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional.

Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exceder a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

C — Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

VII — Trabalhadores metalúrgicos

A — Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 18 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

B — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

VIII — Trabalhadores da construção civil

Condições de admissão

São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

Promoções

1 — Os oficiais de 2.ª são promovidos à categoria de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de

frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

X — Trabalhadores rodoviários

I — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

II — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em «livretes de trabalho» próprios que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	712
II	Encarregado electricista (ele.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	679
III	Analista principal Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (ele.) Chefe de movimento (rod.)	659
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1.ª (qui.)	627

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
V	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (ele.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Fiel de armazém (met.) Canalizador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Bate-chapas de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	611
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1.ª (com./arm.) Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) Promotor/prospector de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Analista físico-químico de 2.ª (qui.) Oficial de 1.ª (CC)	595,50
VII	Oficial de 2.ª (ele.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Canalizador de 2.ª (met.) Bate-chapas de 2.ª (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Pintor de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	572
VIII	Oficial de 2.ª (CC) Caixeiro de 2.ª (com./adm.) Conferente (com./arm.) Cozinheiro de 2.ª (hot.) Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros	537
IX	Oficial de 3.ª (ele.) Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Bate-chapas de 3.ª (met.) Canalizador de 3.ª (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (met.) Lubrificador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) Pintor de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Torneiro mecânico de 3.ª (met.) Analista físico-químico de 3.ª (qui.)	522
X	Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.)	512,50
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) Caixeiro de 3.ª (com./arm.) Operador de empilhador (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospector de vendas sem comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Despenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª (met.) Pintor de 3.ª (met.) Lubrificador de 2.ª (met.) Preparador (qui.)	486

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2.º ano (ele.) Lavador (rod.) Servente de viaturas de carga (rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª (met.) Lubrificador de 3.ª (met.) Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.)	485
XIII	Caixeiro ajudante do 1.º ano (com.) Pré-oficial do 1.º ano (ele.) Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.)	454
XIV	Ajudante de electricista (ele.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.)	452
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Aprendiz (hot.) Aprendiz do 2.º ano (ele.)	451
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1.º ano (ele.) Aprendiz do 1.º ano (met.)	450

ANEXO III-A**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A	765
Grau I-B	822
Grau II	880
Grau III	1 085
Grau IV	1 275
Grau V	1 460
Grau VI	1 685

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

5 de Maio de 2008. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 11 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Maio de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 11 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 22 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 116/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Aos 25 dias do mês de Março do ano de 2009, a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, por um lado, e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e sindicatos outorgantes, por outro, respectivamente representadas pelos Drs. Ivo Aguiar de Carvalho e Luís Ribeiro Fontes e por Francisco Afonso Negrões e Osvaldo Pinho celebraram o presente acordo de revisão do contrato colectivo de trabalho de que são outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de

2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2007, e 26, de 15 de Julho de 2008, nos seguintes termos:

1 — Alterações ao clausulado e renumeração das cláusulas:

Na cláusula 2.ª, «Vigência e denúncia», alterar o n.º 2:

«2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constantes nos anexos iv e v deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2010, e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da publicação do contrato inicial.»

Aditar um n.º 3 e renumerar as seguintes:

«3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2011, nomeadamente quanto ao disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.ª»

Na cláusula 14.ª, «Deveres do trabalhador», aditar a alínea j) ao n.º 1:

«j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.»

Na cláusula 19.ª, «Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho», alterar o n.º 4:

«4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.»

Na cláusula 21.ª, «Regime especial de adaptabilidade», alterar a alínea c) do n.º 1:

«c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de 15 horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse 55 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.»

Aditar um n.º 10:

«10 — Em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.»

Na cláusula 26.ª, «Trabalho nocturno», O corpo da cláusula passa a n.º 1 e adita-se o n.º 2:

«2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 e as 24 horas.»

Na cláusula 27.ª, «Trabalho suplementar», alterar o n.º 3:

«3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.»

Aditar os n.ºs 6 e 7:

«6 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

7 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.»

Na cláusula 28.ª, «Condições de isenção de horário de trabalho», alterar a alínea c):

«c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.»

Aditar a alínea d):

«d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos no n.º 4, alínea a), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.»

A cláusula 37.ª, «Isenção de horário de trabalho — Nova cláusula», passa a ser a seguinte:

«1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.»

Na cláusula 41.ª, «Descanso semanal», antiga cláusula 39.ª, aditar as alíneas d) e e):

«d) Em exposição ou feira;

e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I-A e área 6.1 do anexo I-B

deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.»

Na cláusula 46.^a, «Duração do período de férias», antiga cláusula 44.^a, alterar o n.º 5:

«5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.»

Na cláusula 48.^a, «Encerramento para férias», antiga cláusula 46.^a, aditar as alíneas c) e d):

«c) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador marcar férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias;

d) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.»

Na cláusula 50.^a, «Efeitos da cessação do contrato de trabalho», antiga cláusula 48.^a, alterar o n.º 3:

«3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.»

Na cláusula 52.^a, «Noção de falta», antiga cláusula 50.^a, aditar o n.º 3:

«3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.»

Na cláusula 53.^a, «Tipos de falta», antiga cláusula 51.^a, alterar as alíneas d) e e):

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei.»

A cláusula 54.^a, «Comunicação da falta justificada», antiga cláusula 52.^a, passa a ser a seguinte:

«1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.»

Na cláusula 55.^a, «Efeitos das faltas justificadas», antiga cláusula 53.^a, aditar a alínea e):

«e) As por lei assim consideradas.»

Na cláusula 57.^a mudar a epígrafe para «Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta», antiga cláusula 55.^a, e aditar um n.º 3:

«3 — A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.^a e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 27.^a, não prejudicando o acréscimo do direito a férias.»

As cláusulas 69.^a, 70.^a, 71.^a, 72.^a e 73.^a, formação profissional, antigas cláusulas 67.^a, 68.^a e 69.^a, passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 69.^a

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 70.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador tendo em vista melhorar

a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do sistema nacional de qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 71.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante co-

municação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 72.^a

Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 73.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.»

São corrigidas todas as remissões para cláusulas numericamente alteradas como consequência da presente revisão e que constam do texto consolidado para publicação.

2 — Tabela salarial:

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	838,50
B.....	724,50
C.....	631,50
D.....	565
E.....	524
F.....	478
G.....	456
H.....	454,
I.....	452
J.....	450,50

Subsídio de refeição — € 2,35.

A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010.

3 — Tabela salarial e subsídio de refeição para o sector administrativo das empresas de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	805
B.....	747

Grupo	Remuneração mensal (euros)
C.....	704
D.....	648
E.....	633,50
F.....	564
G.....	507,50
H.....	450,50

Subsídio de refeição — € 2,35/dia.

A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010.

4 — As partes acordam em proceder à republicação do texto da convenção, incluindo as revisões efectuadas até esta data, inclusive.

Porto, 25 de Março de 2009.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Ivo Aguiar de Carvalho, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, mandatário.

Pelo SINDEQ, Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ, Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e

fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constante nos anexos IV e V deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2010, e o restante clausulado vigorará por dois anos contados a partir da data da republicação em 2009.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2011, nomeadamente quanto ao disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.^a

4 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I — área, âmbito, vigência e denúncia;
- b) Capítulo II — admissão e carreira profissional;
- c) Capítulo III — direitos, deveres e garantias das partes;
- d) Capítulo IV — prestação do trabalho;
- e) Capítulo VI — retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição;
- f) Capítulo VII — suspensão do contrato de trabalho;
- g) Capítulo VIII — segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Capítulo IX — formação profissional;
- i) Capítulo XII — livre exercício da actividade sindical;
- j) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

5 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

6 — No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

7 — No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte que deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

8 — Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

9 — Nos quatro anos após a publicação do presente contrato, as matérias relativas a clausulado não podem ser submetidas à arbitragem voluntária ou obrigatória, no intuito da consolidação do contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 15 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2 — As empresas com um número de trabalhadores até 20 podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3 — Estes contratos a termo certo não podem exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de duas vezes.

4 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Para além de condições particulares estabelecidas por lei são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A:

Trabalhadores administrativos

a) A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal;

b) Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuam curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

c) Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova;

Grupo B:

Cobreadores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C:

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D:

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais.

3 — Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

§ único. O disposto no n.º 2 desta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 7.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 8.^a

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 10.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 11.^a**Denúncia**

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 12.^a**Categorias e carreiras profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

Cláusula 13.^a**Quadro de pessoal**

A organização dos mapas dos quadros de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados ao SINDEQ desde que este o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 14.^a****Deveres do trabalhador**

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 18.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um

tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

2 — Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

3 — Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5 — Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma e máxima de duas horas de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60% dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

6 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 20.^a

Guardas e porteiros

1 — Para os guardas e os porteiros o período normal de trabalho será de 40 horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — O dia de descanso semanal dos guardas e dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

Cláusula 21.^a

Regime especial de adaptabilidade

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de 15 horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder 3 horas por dia e 4 horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse 55 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e, ou, depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores de forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % e de 10 %, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 % e de 10 %, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, e com a antecedência mínima de uma semana aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

4 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com 48 horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

7 — Até à implementação do plano de adaptabilidade, o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspeção-Geral do Trabalho.

8 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

9 — Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

10 — Em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao Sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 22.^a

Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3 — O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder 12 horas.

4 — Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5 — Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

Cláusula 23.^a

Laboração com turnos

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

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

Cláusula 25.^a

Laboração contínua

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 48 horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as

6 e as 24 horas em actividades enquadradas no âmbito do n.º 1 da cláusula 1.^a

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados de 25 de Abril e 1.º de Maio.

6 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

7 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

CAPÍTULO V

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 28.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos termos previstos no n.º 4, alínea a), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3 — O acordo escrito deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

6 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos dos anexos III, III-A, III-B e III-C, sendo a remuneração certa mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela dos anexos IV e V.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal conforme definido na lei.

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

Cláusula 30.^a

Pagamento da remuneração

1 — O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

2 — As comissões de vendas devidas aos trabalhadores técnicos de vendas deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

3 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

Cláusula 31.^a

Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que aprendiz, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 120 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2 — Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho em regime de turnos

1 — Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;

c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2 — Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de

retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens de remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times H}{100 \times H}$$

sendo:

h — o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno;

Pi — o valor 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas *a)*, *b)* ou *c)* do n.º 1 desta cláusula;

H — o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3 — Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Remuneração por trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a)* 50 % da retribuição na 1.ª hora;
- b)* 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 35.^a

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 36.^a

Retribuição do período de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 46.^a não tem consequência no montante do subsídio de férias.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

- a)* Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b)* Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 38.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a)* No ano de admissão do trabalhador;
- b)* No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c)* Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 40.^a

Remuneração do chefe de equipa

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.
2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a)* Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;

b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas e porteiros;

d) Em exposição ou feira;

e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I-A e área 6.1 do anexo I-B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

3 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 42.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 43.^a

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não

pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 da cláusula 45.^a e 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 45.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 47.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 48.^a

Encerramento da empresa

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao Sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 49.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 45.^a

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

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

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio cor-

respondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes».

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

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

Cláusula 52.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

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

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos das Leis n.ºs 25/89 e 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

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

Cláusula 54.^a

Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 53.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 53.^a;

e) As por lei assim consideradas.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 53.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 53.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição:

Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do n.º 2 da cláusula 89.^a;

Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical constante do n.º 1 da cláusula 86.^a

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão.

3 — A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.^a e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 27.^a, não prejudicando o acréscimo do direito a férias.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

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

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

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos

demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 60.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 61.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 63.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 64.^a

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 65.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — A Inspecção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspecção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 66.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 67.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5g/l.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 69.^a

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 70.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do sistema nacional de qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 71.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 72.^a

Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 73.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO X

Apoios e subsídios

Cláusula 74.^a

Apoio à vigilância dos filhos das trabalhadoras

1 — Terminado o período de parto, as empresas concederão às trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2 — O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3 — A trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio.

4 — Esta cláusula não é aplicável na indústria de la-nifícios.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado nos anexos IV e V por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 76.^a

Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 77.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 78.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;

d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro percorrido.

Cláusula 79.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 80.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 81.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração correspondente à verba de € 5 por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — Deslocando-se em viatura própria, terá direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro percorrido e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 82.^a

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 83.^a

Reuniões de trabalhadores nas empresas

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2 — Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6 — Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores desde que o comuniquem por escrito ao empregador com 24 horas de antecedência.

Cláusula 84.^a

Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 85.^a

Direito de afixação e informação sindical

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

Cláusula 86.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas à primeira ausência.

Cláusula 87.^a

Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

Cláusula 88.^a

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 89.^a

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número

de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

5 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 90.^a

Disposição sobre categorias profissionais

1 — É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2 — Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3 — Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar com a duração mínima de 500 horas que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4 — Este trabalhador auferirá a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.

5 — Em sede de comissão paritária podem ser validados outros cursos de formação profissional para efeitos do disposto no n.º 3.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

Cláusula 92.^a

Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

Cláusula 93.^a

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2006, 29, de 8 de Agosto de 2007, e 26, de 15 de Julho de 2008, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

Área 1 — Direcção

Chefe de organização ou de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela organização do trabalho na empresa.

Director(a) técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

Área 2 — Chefias superiores e intermédias

Encarregado(a) geral. — É o(a) trabalhador(a) que faz a ligação entre o chefe de secção e o director técnico. Sob sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções.

Encarregado(a) geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

Encarregado(a). — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado(a) de fogueiro. — É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

Chefe de armazém/secção [encarregado(a)]. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores e o serviço de

armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Chefe de electricistas [encarregado(a)]. — É o(a) trabalhador(a) electricista responsável que dirige e coordena a execução dos serviços com pelo menos cinco trabalhadores.

Chefe de controlo de qualidade. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo cumprimento dos padrões ou normas de qualidade estabelecidos nas várias fases de fabrico.

Chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos.

Chefe de linha ou grupo. — É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção de malhas.

Mestre ou chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que, com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta determinada secção.

Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre. — É o(a) trabalhador(a) que sob as ordens do seu superior hierárquico dirige total ou parcialmente os trabalhadores de uma determinada secção, sendo responsável pela disciplina e boa execução dos serviços a seu cargo.

Chefe de serralharia. — É o(a) trabalhador(a) que chefia a serralharia com pelo menos cinco serralheiros.

Chefe de oficina de carpintaria. — É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego. — É o(a) trabalhador(a) que, com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção, orienta a secção de controlo de tráfego — entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores da área dos transportes ou a elas adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

Área 3 — Produção

3.1 — Têxteis técnicos

Operador(a) de têxteis técnicos. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com equipamentos na produção de têxteis técnicos (tecidos não tecidos), podendo exercer funções nas restantes áreas de produção, sendo-lhe assegurada a formação adequada às novas funções.

3.2 — Fiação

Abridor(a) e batedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

Ajuntador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

Assedador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e, bem assim, aquele que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.

Bobinador(eira) ou encarretador(eira). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

Caneleiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encher canelas.

Cardador(a) de rama. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

Colhedor(a) de balotes ou sarilhos. — É o(a) trabalhador(a) que faz balotes ou sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para afixação de produto e substitui bobinas cheias por vazias.

Contínuo(a) ou fiandeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fiar teias e tramas.

Copsador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de encher *cops*.

Dobador(a) ou meador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

Esfarrapador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis.

Laminador(a) ou estirador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de laminar.

Limpador(a) de canelas ou bobinas. — É o(a) trabalhador(a) que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

Noveleira ou enoveleira. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

Operador(a) de «cops». — É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os *cops* metálicos.

Operador(a) de extrusão. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

Penteador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

Pesador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

Preparador(a) de carga de bobinas. — É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as do porta-material, antes e depois do tingimento.

Preparador(a) de lotes. — É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Recolhedor de algodão. — É o(a) trabalhador(a) que retira o algodão das máquinas, colocando-o em paletas.

Recuperador(a) de algodão ou desperdícios. — É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

Reunidor(a) de mechas ou mantas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de reunir mechas ou montes.

Retorcedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar máquinas de torcer fio.

Separador(a) de bobinas. — É o(a) trabalhador(a) que separa as bobinas com fio defeituoso torcedores e contínuos e procede à sua reparação.

Texturizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de texturizar.

Torce. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

3.3 — Tecelagem

Atador(a) de teias e filmes. — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete

fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

Bobinador(a) ou encarretador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

Embalador(a) de órgãos. — É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos da urdideira, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.

Encolador(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

Enfiador(a) de máquinas «Cotton». — É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas *Cotton*.

Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «Jacquard». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas «Cotton», «Ketten» e «Raschel». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de «Tricot» e «Filets». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Montador(a) de teias e filmes. — É o(a) trabalhador(a) que prepara e monta os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.

Operador(a) de fabrico de feltro. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fabrico de feltro.

Operador(a) de preparação de fabrico de feltro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz este tipo de máquinas.

Pesador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

Polidor(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de gomar e polir fios.

Preparador(a) de gomas. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios.

Remalhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de ramalhar.

Remetedor(a) ou repassador(a). — É o(a) trabalhador(a) que monta os liços e pentes e neles remete fios.

Rotulador(a). — É o(a) trabalhador(a) que coloca etiquetas nos artigos têxteis.

Tecelão ou tecedeira. — É o(a) trabalhador(a) que conduz os teares ou máquinas de tecer.

Tricotador(a) manual. — É o(a) trabalhador(a) que com agulhas lisas ou de *crochet* fabrica manualmente panos destinados à confecção.

Urdidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.

3.4 — Branqueação, tinturaria e acabamentos

Alargador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de alargar tecidos.

Branqueador(a). — É o(a) trabalhador(a) que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas

branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas.

Calandrador(a) ou calandreiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer tipo de calandra.

Cardador(a) de tecido. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

Clorador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro.

Centrifugador(a). — É o(a) trabalhador(a) responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou ramas, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte.

Decatizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com este tipo de máquina.

Dobrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, dobra os tecidos.

Encerador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encerar.

Engomador(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula secadeira com *foulards* de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar.

Escovador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de escovar tecidos, antes e depois de tingidos.

Esmerilador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de amaciar os tecidos.

Fixador(a) de tecidos. — É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de fixar tecidos.

Gazeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazeir fios ou tecidos.

Humidificador(a). — É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e tempo de humificação da seda.

Medidor(a) ou enrolador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer se façam separadamente. Quando a medição é feita por aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores.

Mercerizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de mercerizar tecidos ou fios.

Oxidador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às do tintureiro.

Pesador(a) de drogas. — É o(a) trabalhador(a) que pesa corantes e produtos químicos.

Polimerizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de polimerizar tecidos.

Preparador(a) de banhos. — É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos de acabamentos de artigos têxteis.

Ramulador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

Recuperador(a) de banhos. — É o(a) trabalhador(a) que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem.

Retocador(a) de tecidos. — É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria.

Sanforizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz o sanfor.

Secador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Tesourador(a) ou tosquedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos.

Tintureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

Tufador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

Vaporizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar.

3.5 — Estamparia

Estampador(a) ao quadro ou ao rolo manual ou pistola. — É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.

Lavador(a) de quadros ou de mesas. — É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira.

Reforçador(a) de quadros. — É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça, ou retoca os quadros de estamparia.

3.6 — Confecção

Apanhador(a) de rendas. — É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que a renda apresenta.

Bordador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos têxteis.

Brunidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

Costureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

Empacotador(a). — É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

Estendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

Marcador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à marcação dos tecidos com carimbos.

Operador(a) das máquinas de corte. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

Prensador(a) ou enformador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

Rematador(a). — É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Revistador(a). — É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter.

Recortador(a) ou enrolador(a). — É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

Selador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos e linhas.

3.7 — Rendas, bordados e passamanarias

Maquinista de máquinas «Leavers». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas «Saurer» e análogas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de cobrir borracha. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de fabrico de franjas ou galões. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço. — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Oficial de mesa. — É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas.

Oficial de roda. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de roda.

3.8 — Revista

Cerzidor(eira). — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais, ou conduzindo as máquinas de cerzir.

Revistador(a). — É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter.

3.9 — Lavandaria

Branqueador(a) de lavandaria. — É o(a) trabalhador(a) que, numa lavandaria, separa os artigos têxteis antes da lavagem; conduz as máquinas de lavar e secar e de calandrar e acondiciona os artigos finais.

3.10 — Comum a todas as secções de produção

Alfinetedor(a) ou colador(eira). — É o(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar.

Alimentador(a) de esquinadeiras. — É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *Tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

Apontador(a). — É o(a) trabalhador(a) que anota as entradas, presenças e saídas do pessoal e regista para efeitos de elaboração da folha de férias.

Armador(a) de liços. — É o(a) trabalhador(a) que arma ou monta liços, segundo as exigências dos artigos.

Avivador(a). — É o(a) trabalhador(a) que carrega tabuleiros com gadores de seda e mergulha-os em banho, dentro de tinhas, e em seguida retira-os para serem colocados em centrifugadores.

Borrifador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos.

Carregador(a) de contínuos e torces. — É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

Colocador(a) de fitas. — É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

Colocador(a) de lamelas. — É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

Correio(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

Desfiador(a) ou separador(a). — É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

Engomador(a) de fitas. — É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

Ensacador(a) de bobinas. — É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas a fim de seguir para o armazém ou cliente.

Escolhedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que limpa os gadores da seda e faz a respectiva escolha dos mesmos, envolvendo-os em cintas de pano.

Lavador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

Limpador(a) de máquinas. — É o(a) trabalhador(a) que, não desmontando nem montando máquinas, procede à sua limpeza.

Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser soldado, ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

Prensador(a) de meadas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de prensar meadas.

Recuperador(a) de cotão ou desperdícios. — É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão recuperável, colocando-o em paletas.

Repinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras.

Separador(a) de lotes. — É o(a) trabalhador(a) que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

Separador(a) de trapo. — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo ou desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

Transportador(a). — É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas segundo orientações que lhe são dadas.

na fabricação de produtos têxteis, podendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

Afinador(a)-montador(a). — É o(a) trabalhador(a) responsável pela manutenção periódica das máquinas, desmontando, montando e afinando as mesmas.

Afiador(a) de ferramenta. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a tarefa de afiar as ferramentas.

Aplainador(a) mecânico(a). — É o(a) trabalhador(a) que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

Canalizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Caldeireiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que constrói, repara ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desenha balizas, chapas e perfis para a indústria naval.

Fresador(a) mecânico(a). — É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Ferramenteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferreiro(a) ou forjador(a). — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas de metais aquecidos, fabricando ou separando peças ou ferramentas. Pode proceder também à soldadura por caldeamento e tratamento técnico de recozimento, têmpera e revenido.

Funileiro(a)-latoeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas ou industriais.

Gravador(a). — É o(a) trabalhador(a) que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Mandrilador(a) mecânico(a). — É o(a) trabalhador(a) que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Mecânico(a) de automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de aparelhos de precisão. — É o(a) trabalhador(a) que monta ou afina e repara aparelhos de precisão.

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

Lubrificador(a). — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da lubrificação das máquinas.

Picador(a) de cartões de «Jacquard». — É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter.

Picador(a) de cartões de debuxo. — É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos.

Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos de correr. — É o(a) trabalhador(a) que procede a uma das operações inerentes à fabricação de fechos de correr.

4 — Área de apoio à produção

4.1 — Manutenção

Afinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que com conhecimento especializado afina e regula as máquinas utilizadas

Operador(a) de máquinas de pantógrafo. — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que grava letras e motivos decorativos em metal não precioso a partir de um molde.

Operador(a) de ar condicionado. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da vigilância e limpeza da aparelhagem de ar condicionado.

Rectificador(a) de rolos de pressão. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do revestimento e rectificação de todos os rolos.

Solaineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que repara as solainas.

Substituidor(a) de viajantes e limpador(a) de anéis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à mudança dos viajantes e limpeza dos anéis nos contínuos e torcedores.

Operador(a) não especializado. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza dos locais de trabalho.

Penteeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

Serralheiro(a) civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, portes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

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

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o(a) trabalhador(a) que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, para balancés, dando-lhes a forma desejada.

Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno. — É o(a) trabalhador(a) que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

Soldador(a) por alta frequência. — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de soldar as costuras do encerado por alta frequência.

Torneiro(a) mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Apontador(a) metalúrgico. — É o(a) profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à produção.

Controlador(a) de qualidade. — É o(a) profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

Maçariqueiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Metalizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, à pistola ou por banho, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

Rectificador(a) mecânico(a). — É o(a) trabalhador(a) que, operando numa máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Rectificador(a) de «flatts». — É o(a) trabalhador(a) que, operando em máquinas de rectificar apropriadas, rectifica os apoios de réguas, levanta, coloca e recrava sob pressão os flatts nas réguas, procedendo seguidamente à sua rectificação.

Pedreiro(a) ou trolha. — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor(a). — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Carpinteiro(a) de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos. — É o(a) trabalhador(a) que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de material isolante com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Riscador(a) de madeiras ou planteador. — É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala natural e marca sobre o material os pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Calceteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

Canteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Carpinteiro(a) de tosko ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Cimenteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Estucador(a). — É o(a) trabalhador(a) que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Espalhador(a) de betuminosos. — É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Ladrilhador(a) ou azulejador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Mineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Marmorizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos em mármore.

Mecânico(a) de carpintaria. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha madeira com corta-fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Maquinista de estacaria. — É o(a) trabalhador(a) que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução de fundações ou estacas de betão moldado ou pré-fabricadas ou a conduzir ou manobrar tractor de tipo não agrícola.

Marceneiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa, repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Caixoteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que fabrica os diversos tipos de embalagens de madeira, segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção de embalagens materiais derivados de madeira ou cartão.

Facejador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com a garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

Perfilador(a). — É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

Serrador(a) de serra circular. — É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador(a) de serra de fita. — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

Armador(a) de ferro. — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

Apontador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

Condutor(a)-manobrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras, equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semifixos ou móveis.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Turbineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

4.2 — Caldeiras

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

4.3 — Tratamento de águas

Controlador(a) de águas. — É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

Vigilante de águas. — É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

4.4 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

Motorista de pesados. — É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

Motorista de ligeiros. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Condutor(a) de empilhadeira e ou tractor. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rebocar atrelados e empilhar matérias-primas e ou produtos acabados, deslocando-se entre os locais de produção e ou de armazenagem.

4.5 — Concepção e desenvolvimento

Criador(a) de moda («designer»). — É o(a) trabalhador(a) que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

Debuxador(a). — É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo.

Técnico(a) de bordados. — É o(a) trabalhador(a) que cria, desenha, projecta e debuxa os bordados. É o responsável pelos mostruários e pela parte técnica e organizativa da fabricação de bordados.

Modelista. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela criação de novos modelos, podendo executar, a partir destes, os moldes que irão ser executados na secção de corte.

Colorista. — É o(a) trabalhador(a) especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas.

Técnico(a) de têxteis técnicos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias-primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora em estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

Desenhador(a) principal têxtil. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela sala de desenho. Coordena os trabalhos que chegam à empresa, determinando-lhes a forma final, fazendo, para isso, conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidades estéticas. Distribui o trabalho de acordo com a capacidade técnica e profissional de cada desenhador, segue atentamente cada trabalho e está apto a dar qualquer informação sobre os mesmos. Esboça, planifica e exemplifica qualquer trabalho.

Desenhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estamparia. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôr em técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos; a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes; segundo indicações do desenhador especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

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

Maquetista. — É o(a) trabalhador(a) que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escalas, telhados, chaminés, muros, etc.; esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

Maquetista especializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta tomando em consideração necessidades técnicas e condicionamentos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador(a) especializado(a) ou arte-finalista. — É o(a) trabalhador(a) que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração técnicas e con-

dicionais para execução do trabalho final de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Retocador(a) especializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de uma maqueta ou dispositivo, interpreta tecnicamente e executa sobre película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Técnico(a) de engenharia. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente), se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.6 — Gabinete técnico e de planeamento

Agente de tempos e métodos. — É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções:

Custo de mão-de-obra de produtos acabados;

Organização de produção;

Melhoria de métodos e organização de postos de trabalho;

Diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção;

Preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

Agente de planeamento. — É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planificador(a) que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções:

Estuda e concebe esquemas de planeamento;

Prepara planos ou programas de acção;

Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento;

Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições;

Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento;

Cálculo de matérias-primas a encomendar.

Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a). — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação, nomeadamente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

Analista de laboratório e ensaios físicos e ou químicos. — É o(a) trabalhador(a) que procede à análise e ensaios físicos e ou químicos de todas as matérias-primas e produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem.

Cronometrista. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempo e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Planificador(a) ou planeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que programa o fabrico e verifica o seu cumprimento segundo as orientações do agente de planeamento.

Técnico(a) de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.

Chefe de secção de amostras e cartazes. — É o(a) trabalhador(a) que planifica a utilização das matérias-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando-os e marcando os modelos fabricados.

Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção nas empresas que, pela sua dimensão, tenham um departamento de amostras dos vários sectores por força da especificidade e variedade dos artigos aí produzidos.

Confeccionador(a) de moldes. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir dos elementos fornecidos pela modelista, executa os respectivos moldes para a secção de corte.

Controlador(a) de produção. — É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

Controlador(a) de qualidade. — É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar

o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

Planificador(a) de corte. — É o(a) trabalhador(a) que estuda e planifica o traçado do corte, distribuindo os moldes pela mesma superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível.

Preparador(a) de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais.

Preparador(a) de tintas. — É o(a) trabalhador(a) que nas estamparias procede à preparação das tintas.

Fotogravador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimização (estamparia de quadro).

5 — Área comercial

5.1 — Lojas

Caixeiro(a)-chefe. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o serviço e o pessoal num estabelecimento comercial e atende o público.

Caixeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, recebe encomendas, transmite-as para execução e, por vezes, é encarregado de fazer inventário periódico das existências.

Vitrinista. — É o(a) trabalhador(a) que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça e desenha as montras e espaço de venda ao público, nos aspectos artísticos e decorativos, podendo proceder à colocação das peças no espaço escolhido, ou orientar nessa tarefa.

5.2 — Armazém

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Distribuidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

Operador(a) de pontes rolantes. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

Enfardador(a) mecânico ou manual. — É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente, enfarda os artigos têxteis.

5.3 — Compras, vendas e marketing

Chefe de compras e ou vendas. — É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Inspector(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços de vendas e demonstradores, visita os clientes informando-os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor de zona.

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

Chefe de produto. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

Confeccionador(a) de amostras e cartazes. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

Recolhedor(a) de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório.

6 — Áreas complementares

6.1 — Segurança, higiene e saúde

Médico(a) do trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) superior da área social. — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Enfermeiro(a)-coordenador(a). — É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais de um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

6.2 — Portaria

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

Guarda. — É o(a) trabalhador(a) que vela pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, podendo registar as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

6.3 — Refeitórios/cantinas

Ecónomo(a). — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Chefe de refeitório ou cantina. — É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de loiças, vidros, talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

Controlador(a)-caixa. — É o(a) trabalhador(a) que não exercendo predominantemente outras funções emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento, ou recebimento, de senhas, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

Cozinheiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Sempre que haja um chefe de cozinha, este ganha mais € 2,50.

Despenseiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

Empregado(a) de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

Empregado(a) de refeitório ou cantina. — É o(a) trabalhador(a) que executa nos vários sectores do refeitório ou cantina trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar loiça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de loiça a lavar, lava na banca da loiça os utensílios que não podem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios.

6.4 — Jardins e limpeza

Jardineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa de trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta, pomar ou mata quando anexos às instalações da empresa.

Ajudante de jardineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o jardineiro nas suas tarefas.

Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações, recolhendo os resíduos e separando-o de acordo com as instruções recebidas.

6.5 — Creches

Educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim-de-infância.

Auxiliar de educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, auxilia a educador(a) de infância no exercício das suas funções.

Vigilante. — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) ou auxiliar de educador(a) de infância.

6.6 — Gráficos e cartonegim

Impressor(a) de litografia. — É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou tecidos, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel ou tecido; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginalização; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Impressor(a) de rotogravura. — É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Transportador(a) de litografia. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão por meios mecânicos automáticos, semiautomáticos ou manuais. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, efectua o transporte para chapas, cilindros ou pedras litográficas. Executa também o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas ou pedras de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

Compositor(a) de tipografia. — É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

Impressor(a) de tipografia. — É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica. Prepara as tintas que utiliza. Pode ser especializado num particular tipo de máquina.

Impressor(a) sobre papel e têxteis. — É o(a) trabalhador(a) que executa as funções básicas dos impressos dos outros sectores. Regula as máquinas, acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

Impressor(a) de serigrafia. — É o(a) trabalhador(a) que monta os quadros da máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime sobre papel acetato e têxteis apropriados para o efeito; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Cortador(a) de papel e tecidos. — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando semiautomática para cortar papéis ou tecidos, a quente ou a frio. Monta a peça de papel ou tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode, ainda, cortar outros suportes desde que a máquina o permita.

Cortador(a) de guilhotina. — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papel. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

Polidor(a) de litografia. — É o(a) trabalhador(a) que prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo-as ou dando-lhes o grau adequado.

Operador(a) manual. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações manuais sobre bancadas de trabalhos impressos. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

Maquinista. — É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer das máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, balancé de cunhos, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela produção e afinação da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

Cartonageiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que confecciona manual ou mecanicamente caixas, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

Operador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de cubos e cones, balancés de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar eagrafar, de coser sacos.

Saqueiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação de sacos de embalagem.

Nota final. — São eliminadas as categorias profissionais de encapadora/forradora, monitor(a), pantografista, servente, arquivador heliográfico, revestidor de mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos:

Encapadora/forradora — grupo H;
Monitor(a) — grupo F;
Pantografista — grupo F;
Servente — grupo I;
Arquivador heliográfico — grupo H;
Revestidor de mangueiras — grupo H;
Ajudante de revestidor de mangueiras — grupo I;
Chefe da secção de gráficos — grupo D;
Chefe da secção de cartonagem — grupo E.

ANEXO I-A

Categorias profissionais

Tapeçaria

Área 1 — Direcção

Director(a)-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo

directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

Área 2 — Chefias superiores e intermédias

Encarregado(a) geral. — É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

Encarregado(a) de fogueiro. — É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

Chefe de compras ou vendas. — É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Técnico(a) de tinturaria. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

Técnico(a) de ultimação. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) industrial. — É o(a) trabalhador(a) prove-niente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

Encarregado(a) geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

Chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

Chefe de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que afina e regula as máquinas da secção, dirigindo tanto a parte técnica como a prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

Chefe de serralharia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

Chefe de lubrificação. — É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego. — É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(ras). — É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista. — É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

Adjunto(a) do chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

Chefe de secção de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

Área 3 — Produção

3.1 — Fiação

Extrusor. — É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

Tintureiro de rama. — É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias procede à tingidura da rama.

Preparador de lotes. — É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Cardador de rama. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

Abridor-batedor. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

Bobinador(eira). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

Fiandeiro. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

3.2 — Tecelagem

Distribuidor(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que corta os fios e os distribui pelos locais indicados.

Tapeteiro(a) manual [acabador(a)]. — É o(a) trabalhador(a) que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear, executando todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

Tapeteiro(a) manual de capachos. — É o(a) trabalhador(a) que executa tapetes ou capachos ou passeadeiras de fibras de animais, vegetais ou sintéticas em teares manuais.

Urdidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

Montador(a) e preparador(a) de teias. — É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e

cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

Caneleiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

Bobinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

Alimentador(a) de esquinadeiras. — É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *Tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

Operador(a) de teares «Spool» automático — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento deste tipo de máquinas até à largura de 1 mm, inclusive.

Operador(a) de «Tufting» manual. — É o(a) trabalhador(a) que insere, nomeadamente, por meio de uma pistola eléctrica denominada *tufting machine*, os fios num tapete previamente moldado, desenhado ou projectado.

Operador(a) de máquinas «Tufting». — É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

Operador(a) de máquinas «Vernier». — É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas *Vernier*.

Operador(a) de teares «Axminster». — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de teares.

Tecelão/tecedeira de capachos. — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina de tecer capachos.

Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes. — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de máquinas de tecer alcatifas ou carpetes.

3.3 — Tinturaria e acabamentos

Operador(a) de máquinas de agulhar. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

Operador(a) de cardas ou «garnett». — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar as cardas ou *garnett*.

Operador(a) de mistura. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

Operador(a) de máquinas de impregnação. — É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento. — É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos. — É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

Cardador(a) de carpetes e alcatifas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

Tonsador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

Operador(a) de máquinas de colar capachos. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e regula a máquina de colar capachos.

Cortador(a) de capachos. — É o trabalhador que corta capachos nas medidas e formatos exigidos.

Acabador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas. — É o(a) trabalhador(a) que corta carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

Estampador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa serviços de estampagem.

Pesador(a) ou preparador(a) de pastas. — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

Moldador(a). — É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

Debruador(a) e ou franjeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

Revistador(a). — É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

Operador(a) [tintureiro(a)] de máquinas e aparelhos de tingir. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

Pesador(a) de drogas. — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e toma conta do armazém de drogas.

Secador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

Vaporizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar. Estufas e autoclaves.

Apartador(a) de trapo e desperdícios. — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

Costureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

3.4 — Confeção

Apanhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

Brunidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção.

Costureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

Empacotador(a). — É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

Estendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

Operador(a) das máquinas de corte. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

Prensador(a) ou enformador(a). — É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

Rematador(a). — É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Revistador(a). — É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter.

Recortador(a) ou enrolador(a). — É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

4 — Área de apoio à produção

4.1 — Manutenção

Serralheiro(a)-afinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a). — É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

Serralheiro(a) mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a). — É o(a) trabalhador(a) que utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a). — É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

Ferramenteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferreiro(a) ou forjador(a). — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

Apontador(a) metalúrgico(a). — É o profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Penteeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

Pedreiro(a) ou trolha. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor(a). — É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Carpinteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

Turbineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

Lubrificador(a). — É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

Reparador(a)/preparador(a) de pentes. — É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

Reparador(a)/preparador(a) de escovas e ou caletas. — É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergamino deste, quando necessário.

Operador(a) de aparelhos de ar condicionado. — É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

Afinador(a)/armador(a) de teares semiautomáticos. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a afinação e conservação do maquinismo de teares utilizados na fabricação de artigos manuais.

Afinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação do maquinismo em boas condições de produtividade sob o ponto de vista mecânico.

Adjunto(a) de afinador/armador de teares. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

4.2 — Caldeiras

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

4.3 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

Motorista. — É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

Transportador(a). — É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

Empilhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zelar pela conservação do referido veículo.

4.4 — Concepção e desenvolvimento

Desenhador(a)-chefe. — É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes. — É o(a) trabalhador(a) que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

Desenhador(a) de desenho e gravura ou fotogravura. — É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estampania, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

Técnico(a) de engenharia. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente), se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.5 — Gabinete técnico e de planeamento

Copista. — É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

Picador(a) de cartões. — É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

Controlador(a) de produção/fabricação. — É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

Controlador(a) de qualidade. — É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

Agente de tempos e métodos. — É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

Cronometrista. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Agente de planeamento. — É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

Planeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

Condicionador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

Preparador(a) de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a). — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Pesador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

Seleccionador(a) de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

Confeccionador(a) de cartazes. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

Empregado(a) de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

5 — Área comercial

5.1 — Lojas e serviços externos

Vitrinista. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, cria, esboça e desenha as montras e espaço de venda ao público, nos aspectos artísticos e decorativos, podendo proceder à colocação das peças no espaço escolhido, ou orientar nessa tarefa.

Caixeiro(a)-chefe. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

Caixeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

Distribuidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

Arrumador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

Assentador(a) de alcatifas. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

5.2 — Armazém

Empregado(a) de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou

medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

Embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfardamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

Operador(a) de máquinas de enfardar. — É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

Apartador(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

Arrumador(a)-embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

5.3 — Compras, vendas e marketing

Inspector(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

6 — Áreas complementares

6.1 — Segurança, higiene e saúde

Médico(a) do trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) superior da área social. — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Enfermeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Auxiliar de enfermagem. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

6.2 — Portaria

Guarda. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela vigilância das entradas e saídas de indivíduos e viaturas nos estabelecimentos fabris durante o período normal de serviço e pela vigilância dos estabelecimentos fabris durante os períodos nocturnos.

Porteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

6.3 — Refeitórios/cantinas

Ecónomo(a). — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Chefe de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

Controlador(a)-caixa. — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as res-

pectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

Copeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

Cozinheiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 2,50.

Despenseiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

Empregado(a) de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

Empregado(a) de refeitório/cantina. — É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

6.4 — Jardins e limpeza

Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim. — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores, recolhendo os resíduos e separando-os de acordo com as instruções recebidas.

Jardineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

6.5 — Creches

Educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

Auxiliar de educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções o(a) educador(a) infantil.

Vigilante. — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação do(a) educador(a) de infância ou do(a) auxiliar de educador(a) infantil.

ANEXO I-B

Categorias profissionais

Lanifícios

Área 1 — Escritórios (em vigor desde de 1 de Março de 2008)

Director(a)-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos, quer fabris, respondendo

directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

Chefe de escritório. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

Chefe de contabilidade. — É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controlo e execução.

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

Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento: elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico(a) de informática. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes.

Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos.

Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

Técnico(a) de secretariado. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são, entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode efectuar serviços de tradução e retroversão linguística.

Técnico(a) administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo, nomeadamente caixa. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo.

Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta,

faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando menor de 18 anos.

Nota final. — Foram eliminadas em 29 de Fevereiro de 2008 as categorias profissionais de: director(a)-geral, chefe de escritório, chefe de contabilidade, analista de sistemas, técnico(a) oficial de contas, programador(a), guarda-livros, chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, escriturário(a) de 1.ª, ajudante de guarda-livros, escriturário(a) de 2.ª, operador(a) mecanográfico, operador(a) de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo(a), escriturário(a) de 3.ª, perfurador(a)-verificador(a), cobrador(a) e ou empregado(a) de serviços externos, telefonista, apontador(a), contínuo(a). Os(as) trabalhadores(as) assim designados são reclassificados(as) conforme o quadro seguinte:

Nova categoria	Categorias anteriores
Director(a)-geral	Director(a)-geral.
Chefe de escritório	Chefe de escritório.
Chefe de contabilidade	Chefe de contabilidade.
Analista de sistemas	Analista de sistemas.
Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas.	Técnico(a) oficial de contas.
Técnico(a) de informática	Programador(a).
Técnico(a) de secretariado	Guarda-livros; chefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras.
Técnico(a) administrativo	Caixa; escriturário(a) de 1.ª; ajudante de guarda-livros.
Assistente administrativo	Escriturário(a) de 2.ª; operador(a) mecanográfico; operador(a) de máquinas de contabilidade; esteno-dactilógrafo(a).
Auxiliar administrativo	Escriturário(a) de 3.ª; perfurador(a)-verificador(a); cobrador(a) e ou empregado(a) de serviços externos.
Telefonista	Telefonista; apontador(a).
Contínuo(a)	Contínuo(a).

Área 2 — Direcção

Director(a)-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos, quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

Área 3 — Chefias superiores e intermédias

Encarregado(a) geral. — É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

Chefe de compras ou vendas. — É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior

as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Chefe de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego. — É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

Chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

Adjunto(a) do chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

Adjunto(a) de fabricação/controlador(a). — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Chefe de serralharia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

Chefe de pedreiro(a)s ou carpinteiro(a) ou pintores. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista. — É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

Chefe de lubrificação. — É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

Técnico(a) de cardação ou fiação. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de penteação. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de tinturaria. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

Técnico(a) de ultimateção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimateção, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) industrial. — É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

Área 4 — Produção

4.1 — Matérias-primas, lavagem, escolha de lã

Operador(a) de máquinas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias-primas, fibras, trapos, mungos e desperdícios.

Apartador(a) de trapo e desperdícios. — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

Lavador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

Repassador(a) de lãs. — É o(a) trabalhador(a) que corrige a selecção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

Apartador(a) de lãs. — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada.

Alimentador(a) de escolha. — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

4.2 — Cardação e fiação

Aparateiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

Preparador de lotes de cardação. — É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Fiandeiro. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

Mesclador(a). — É o(a) trabalhador(a) que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias-primas e faz os lotes com os respectivos cálculos.

Pesador(a). — É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

Cardador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das cardas.

Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebentamento de fibras.

Vaporizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fiação. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

Operador(a) de máquinas de penteação e fiação. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

Cintador(a). — É o(a) trabalhador(a) que aplica cintas em novelos de fio para *tricot*.

Operador(a) de máquinas de preparação de fios. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

Bobinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

Movimentador(a). — É o(a) trabalhador(a) que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

4.3 — Tecelagem

Debuxador(a). — É o(a) trabalhador(a) responsável por toda a parte técnica de tecelagem que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostruário e faz os cálculos respectivos.

Tecelão/tecedeira. — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

Tecelão/tecedeira-maquinista de feltros e ou telas. — É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

Maquinista (teares circulares). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

Colador(a) ou enrolador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

Passador(a). — É o(a) trabalhador(a) que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das metedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

Montador(a) e preparador(a) de teias. — É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.

Urdidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

Metedor(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadelas, faltas de fios, trocados, etc.

Caneleiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

Bobinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

Movimentador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

4.4 — Tinturaria, ultimação, estamparia, acabamentos e revista

Pesador(a) de drogas. — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou

adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir. — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

Transportador(a). — É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

Secador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

Revisor(a) de tecidos acabados. — É o(a) trabalhador(a) que examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas: bataneiro(a), percheiro(a), carbonizador(a), ramoleiro(a), gaziador(a) e calandrador(a).

Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco. — É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosador(a), percheiro(a), decatidor(a), preenseiro(a) e pregador(a).

Revistador(a). — É o(a) trabalhador(a) que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

Desbarrador(a). — É o(a) trabalhador(a) cuja função principal é disfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

Cerzidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

Debruidor(a) e ou franjeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

Esbicador(a). — É o(a) trabalhador(a) que corta os nós e retira os borbotos e impurezas, servindo-se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta-os com uma tesoura.

Movimentador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação e se encarregam também da marcação dos mesmos.

Metedor(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como cortadelas, falta de fios, trocados, etc.

Pesador(a) ou preparador(a) de pastas. — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

Estampador(a). — É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimir a coloração desejada e os retoca, encola o artigo para a estampagem e levanta-o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

Lavador(a) ou fixador(a). — É o(a) trabalhador(a) responsável pela lavagem ou fixação das cores dos artigos estampados.

Lavador(a) de penteado. — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

Estampador(a) de penteado. — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

Vaporizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

Operador(a) de máquinas de agulhar. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

Operador(a) de mistura. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

Operador(a) de máquinas de impregnação. — É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

Preparador(a) de produtos de latexção e ou revestimento. — É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexção e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

Operador(a) de máquinas de latexção e ou revestimentos. — É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexção e ou revestimento.

Adjunto(a) de operador de máquinas de latexção e ou revestimentos. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

4.5 — Bordados

Bordador(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instruções recebidas.

Acabador(a). — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

Enfiador(a). — É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

Área 5 — Apoio à produção

5.1 — Manutenção

Afinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

Serralheiro(a)-afinador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a). — É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por dese-

nho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

Serralheiro(a) mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

Ferramenteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferreiro(a) ou forjador(a). — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

Apontador(a) metalúrgico. — É o profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Penteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

Pedreiro(a) ou trolha. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor(a). — É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Carpinteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a *rectific* de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

Turbineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

Lubrificador(a). — É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

Reparador(a) de pentes. — É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas. — É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergamino deste, quando necessário.

Operador(a) de aparelhos de ar condicionado. — É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

5.2 — Caldeiras

Fogoeiro(a). — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

5.3 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

Motorista. — É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

Empilhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

5.4 — Concepção e desenvolvimento

Desenhador(a)-chefe. — É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

Desenhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamperia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros. — É o(a) trabalhador(a) que faz emulsões, aplica-as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

Misonetista. — É o(a) trabalhador(a) que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

5.5 — Gabinete técnico e de planeamento

Agente de tempos e métodos. — É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

Cronometrista. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Agente de planeamento. — É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

Planeador(a). — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

Seleccionador(a) de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

Empregado(a) de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

Confeccionador(a) de cartazes. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

Condicionador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

Preparador(a) de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Área 6 — Comercial

6.1 — Lojas

Caixeiro(a)-chefe. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

Caixeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

6.2 — Armazém

Empregado(a) de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

Arrumador(a)/embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

Operador(a) de máquinas de enfardar. — É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

Apartador(a) de fios. — É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

Pesador(a). — É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

6.3 — Compras, vendas e marketing

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

Área 7 — Complementares

7.1 — Segurança, higiene e saúde

Médico(a) do trabalho. — Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) superior da área social. — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;
- f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
- g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;
- h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;
- j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Enfermeiro(a)-coordenador(a). — É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular;

observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais de um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

7.2 — Portaria

Guarda. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela vigilância das entradas e saídas de indivíduos e viaturas nos estabelecimentos fabris durante o período normal de serviço e pela vigilância dos estabelecimentos fabris durante os períodos nocturnos.

Porteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

7.3 — Refeitórios/cantinas

Ecónomo(a). — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Chefe de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

Controlador(a)-caixa. — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

Copeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriado ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

Cozinheiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 2,50.

Despenseiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

Empregado(a) de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

7.4 — Jardins e limpeza

Chefe de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

Empregado(a) de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

Jardineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata quando anexo às instalações da empresa.

7.5 — Creches

Educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

Auxiliar de educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções o(a) educador(a) infantil.

Vigilante. — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação do(a) educador(a) de infância ou do(a) auxiliar de educador(a) infantil.

Nota final. — É eliminada a categoria profissional de laminador. O trabalhador anteriormente classificado naquela categoria profissional mantém a respectiva categoria profissional, sendo remunerado pelo grupo salarial I.

ANEXO I-C

Categorias profissionais

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Sector administrativo

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento

para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo.

Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico(a) administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Técnico(a) de contabilidade. — É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico(a) de secretariado. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são, entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto

dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Operador(a) informático(a). — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, recebe os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes.

Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos.

Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

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

Secretário(a)-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório. — É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico(a) de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter

à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

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

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

Programador(a). — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e regista do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Telefonista:

1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

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

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

ANEXO II

Condições particulares dos aprendizes e dos ajudantes

Carreira profissional

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria e lanifícios

I — Aprendizes

Sem prejuízo do disposto nos artigos 273.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o período de aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição/meses		
	RMMG	Remun. categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos.	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG — retribuição mínima mensal garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;

Nas segunda e terceira fases de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do 1.º ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

II — Ajudantes

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas *Saurer* e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, jardineiro e ainda o ajudante de operador de máquinas de tingir nas empresas de tapeçaria, e o guarda-livros, e o desenhador nas empresas de lanifícios, para coadjuvar o titular da categoria no desempenho das suas funções.

2 — Os ajudantes referidos nos n.ºs 1 e 2 auferem uma retribuição mensal correspondente ao grupo salarial imediatamente inferior ao da categoria profissional que coadjuvam.

3 — Os ajudantes referidos nos n.ºs 1 e 2 serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando.

4 — Para além das situações referidas nos n.ºs 1 e 2, podem ainda ser admitidos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de fogueiro e ajudante de electricista, nos seguintes termos:

a) Nos dois primeiros anos de exercício de funções, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial I;

b) Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

c) No 1.º ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

d) No 2.º ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano auferirá a retribuição mensal do grupo salarial G.

5 — O ajudante de fogueiro é promovido à categoria profissional de fogueiro após a permanência de quatro anos no exercício das funções.

6 — O ajudante de electricista do 1.º ano é promovido à categoria profissional de ajudante de electricista do 2.º ano após a permanência de um ano no exercício das funções.

7 — À admissão de trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de motorista não é aplicável o disposto no n.º 3.

III — Carreiras profissionais

Atribuição de categorias profissionais — Electricistas

Os estagiários (aprendizes) serão promovidos a ajudantes após um ano de estágio (aprendizagem), sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O ajudante de electricista, após ter permanecido dois anos nesta categoria, é promovido a pré-oficial electricista, quando a categoria exista ou, não existindo, a oficial electricista.

O pré-oficial electricista, após a permanência de dois anos nesta categoria, é promovido a oficial electricista.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da electricidade ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de um ano de permanência na categoria de acordo com o enquadramento previsto nos anexos III, III-A e III-B.

Atribuição de categorias profissionais — Trabalhadores metalúrgicos

São admitidos na categoria de estagiário (aprendiz) os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões em que a mesma seja permitida, com a duração de um ano, sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da metalúrgica ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria deverão ascender ao nível imediatamente superior.

A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

Poderá o trabalhador, não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo Sindicato; o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento que decidirá.

Atribuição de categorias profissionais — Construção civil e madeiras

Os estagiários (aprendizes) da construção civil, cujo estágio tem a duração de um ano, auferem uma retribuição mensal definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores da área da construção civil ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

Dos profissionais engenheiros técnicos — Promoção

As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual transita para a categoria da classe 5.

O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no anexo I e referentes a estes profissionais.

Trabalhadores de armazém — Período de aprendizagem

Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

A partir dos 16 e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

Remuneração dos praticantes de armazém:

Praticante do 1.º ano — 80 %;

Praticante do 2.º ano — 85 %;

Praticante com mais de 18 anos de idade — 90 %.

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que praticam, observado o disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Trabalhadores fogueiros — Admissão

Não é permitida às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

ANEXO II-A

Sector administrativo

Carreira profissional, dotações mínimas e acessos

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria

1 — No sector administrativo, é obrigatória a existência de:

a) Um(a) trabalhador(a) com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um(a) trabalhador(a) classificado(a) como chefe de secção ou equiparado(a) por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — No sector administrativo e após dois anos de permanência, o(a)s trabalhador(a)s classificado(a)s de 2.ª classe passam à 1.ª classe.

3 — O(a)s trabalhador(a)s classificado(a)s com a categoria profissional de assistente administrativo(a), após dois anos de permanência, passam à categoria profissional de técnico(a) administrativo(a) de 2.ª

4 — O disposto no número anterior só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos com a categoria profissional de terceiro-escriturário ou estagiário em data anterior a 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO II-B

Sector administrativo

Carreira profissional e acessos

Lanifícios

1 — Com efeitos a partir das admissões ocorridas no ano de 1977 e seguintes, o(a)s trabalhador(a)s classificado(a)s como escriturário(a)s de 3.ª ascenderão a escriturário(a)s de 2.ª ao fim de três anos na categoria; o(a)s escriturário(a)s de 2.ª ascenderão a escriturário(a) de 1.ª ao fim de quatro anos na categoria.

2 — A partir de 1 de Março de 2008, o(a)s trabalhador(a)s classificado(a)s, nesta data, como auxiliar administrativo(a) serão promovido(a)s a assistente administrativo(a) após três anos de permanência na categoria e a técnico(a) administrativo(a) ao fim de quatro anos na categoria.

3 — A partir de 1 de Março de 2008, o(a)s trabalhador(a)s, nesta data, classificado(a)s como assistente administrativo(a) serão promovido(a)s a técnico(a) administrativo(a) ao fim de quatro anos na categoria.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos como escriturários antes de 1 de Março de 2008.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Chefe de organização ou de produção	1	2.2
Director(a) técnico(a)	1	1
Técnico(a) de engenharia da classe 5.	4.5	1
Médico(a) do trabalho	6.1	1
B		
Encarregado(a) geral	2	2.2
Encarregado(a) geral de armazém	2	2.2
Técnico(a) de têxteis técnicos	4.5	2.2
Técnico(a) de engenharia da classe 6.	4.5	1
Criador(a) de moda (<i>designer</i>)	4.5	1
Desenhador(a) principal têxtil	4.5	4.2
Técnico(a) de bordados	4.5	2.2

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Desenhador(a) especializado ou arte-finalista	4.5	4.2
Maquetista especializado	4.5	5.3
Desenhador(a) projectista	4.5	4.2
Chefe de compras e vendas	5.3	3
Técnico(a) superior da área social	6.1	2.1
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
Chefe de electricistas (encarregado)	2	3
Chefe de armazém/secção (encarregado)	2	3
Chefe controlador(a) qualidade	2	3
Chefe de laboratório	2	3
Chefe de secção controlador(a) de tráfego	2	3
Mestre ou chefe de secção	2	3
Chefe de serralharia	2	3
Encarregado(a) de fogueiro	2	3
Chefe de oficina de carpintaria	2	3
Debuxador(a)	4.5	5.3
Colorista	4.5	5.3
Desenhador(a) (mais de seis anos)	4.5	5.3
Maquetista	4.5	5.3
Agente de planeamento	4.6	4.2
Agente de tempos e métodos	4.6	4.2
Técnico(a) de laboratório	4.6	4.2
Chefe de produto	5.3	3
Inspector de vendas	5.3	3
Enfermeiro(a)-coordenador(a)	6.1	5.3
D		
Adjunto(a) de chefe de secção ou mestre	2	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção	2	5.3
Encarregado(a)	2	3
Afinador(a)-montador(a)	4.1	5.3
Fresador(a) mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mandrilador(a) mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 1.ª	4.1	4.2
Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador(a) mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) civil de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico(a) de 1.ª	4.1	5.3
Soldador(a) por electroarco/oxi-acetilénico de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro(a) mecânico(a) de 1.ª	4.1	5.3
Caldeireiro(a) de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador(a) mecânico(a) de 1.ª	4.1	5.3
Controlador(a) de qualidade (mais de um ano)	4.1	5.3
Fogueiro(a) de 1.ª	4.2	5.3
Motorista de pesados	4.4	5.4
Modelista	4.5	5.3
Desenhador(a) (de três a seis anos)	4.5	5.3
Retocador(a) especializado(a)	4.5	5.3
Chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	3
Caixeiro(a)-chefe	5.1	3
Vitrinista	5.1	5.3
Fiel de armazém	5.2	5.4
Vendedor(a)	5.3	5.2
Enfermeiro(a)	6.1	4.1
Educador(a) de infância	6.5	4.1
E		
Afinador(a)	4.1	5.3
Afiador(a) de ferramentas de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador(a) mecânico(a) de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1.ª	4.1	5.3
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 1.ª	4.1	5.3
Apontador(a) metalúrgico(a) (mais de um ano)	4.1	5.3
Gravador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Controlador(a) de qualidade (até um ano)	4.1	5.3

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 2. ^a	4.1	4.2	Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 2. ^a	4.1	5.3
Metalizador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Apontador(a) metalúrgico(a) (menos de um ano)	4.1	5.3
Assentador(a) de isolamentos térmicos os acústicos de 1. ^a	4.1	5.3	Gravador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 3. ^a	4.1	4.2
Calceteiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Metalizador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Canteiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Assentador(a) de isolamentos térmicos os acústicos de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem de 1. ^a . .	4.1	5.3	Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Cimenteiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Calceteiro(a) de 2. ^a	4.1	6.2
Estucador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Canteiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Espalhador(a) de betuminosos de 1. ^a	4.1	5.3	Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem de 2. ^a . . .	4.1	5.3
Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Cimenteiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Mineiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Estucador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Marmoritador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Espalhador(a) de betuminosos de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico(a) de carpintaria de 1. ^a	4.1	6.2	Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Maquinista de estacaria de 1. ^a	4.1	6.2	Mineiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Marceneiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Marmoritador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Maçariqueiro(a)	4.1	5.3	Mecânico(a) de carpintaria de 2. ^a	4.1	6.2
Caixoteiro(a) de 1. ^a	4.1	6.2	Maquinista de estacaria de 2. ^a	4.1	5.3
Facejador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Marceneiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Perfilador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Caixoteiro(a) de 2. ^a	4.1	6.2
Serrador(a) de serra circular de 1. ^a	4.1	5.3	Facejador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Serrador(a) de serra de fita de 1. ^a	4.1	5.3	Perfilador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Armador(a) de ferro de 1. ^a	4.1	5.3	Serrador(a) de serra circular de 2. ^a	4.1	5.3
Apontador(a) (mais de um ano)	4.1	5.3	Serrador(a) de serra de fita de 2. ^a	4.1	5.3
Condutor(a)-manobrador(a)	4.1	5.3	Armador(a) de ferro de 2. ^a	4.1	5.3
Canalizador(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Apontador(a) (menos de um ano)	4.1	5.3
Carpinteiro(a) de limpos de 1. ^a	4.1	5.3	Turbineiro(a)	4.1	5.3
Fresador(a) mecânico(a) de 2. ^a	4.1	5.3	Canalizador(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 2. ^a	4.1	5.3	Carpinteiro(a) de limpos de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2. ^a	4.1	5.3	Fresador(a) mecânico(a) de 3. ^a	4.1	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 1. ^a	4.1	5.3	Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 3. ^a	4.1	5.3
Pintor(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Mecânico(a) de automóveis de 3. ^a	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A	Pedreiro(a) ou trolha de 2. ^a	4.1	5.3
Serralheiro(a) civil de 2. ^a	4.1	5.3	Pintor(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. ^a	4.1	5.3	Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Torneiro(a) mecânico(a) de 2. ^a	4.1	5.3	Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. ^a	4.1	5.3
Picador(a) de cartões <i>Jacquard</i>	4.1	5.3	Torneiro(a) mecânico(a) de 3. ^a	4.1	5.3
Rectificador(a) de <i>flats</i> de 1. ^a	4.1	5.3	Ferramenteiro(a)	4.1	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	4.1	5.3	Rectificador(a) de <i>flats</i> de 2. ^a	4.1	5.3
Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a	4.1	5.3	Penteeiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3
Penteeiro(a) de 1. ^a	4.1	5.3	Rectificador(a) mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2. ^a	4.1	5.3	Serralheiro(a) civil de 3. ^a	4.1	5.3
Caldeireiro de 2. ^a	4.1	5.3	Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2. ^a	4.1	5.3	Soldador(a) de electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a	4.1	5.3
Desenhador(a) (até três anos)	4.5	5.3	Caldeireiro de 3. ^a	4.1	5.3
Analista de laboratório de ensaios químicos ou físicos	4.6	5.3	Mandrilador mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Cronometrista	4.6	5.3	Foguetário(a) de 2. ^a	4.2	5.3
Planificador(a) ou planeador(a)	4.6	4.2	Motorista de ligeiros	4.4	5.3
Conferente	5.2	6.1	Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a) . . .	4.6	5.3
Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3	Adjunto(a) de chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	5.3
Impressor(a) de litografia	6.6	5.3	Confeccionador(a) de moldes	4.6	5.3
Impressor(a) de rotogravura	6.6	5.3	Controlador(a) de qualidade	4.6	5.3
Transportador(a) de litografia	6.6	5.3	Planificador(a) de corte	4.6	5.3
Compositor(a) de tipografia	6.6	5.3	Preparador(a) de laboratório	4.6	6.2
Impressor(a) de tipografia	6.6	5.3	Preparador(a) de tintas	4.6	6.2
Impressora(a) sobre papel e têxteis	6.6	5.3	Fotogravador(a)	4.6	5.3
Impressora(a) de serigrafia	6.6	6.2	Caixeiro(a)	5.1	5.3
F			Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Chefe de linha ou grupo	2	5.3	Auxiliar de educador(a) de infância	6.5	5.1/6.1
Operador(a) de extrusão	3.2	5.3	Cortador(a) de papel e tecidos	6.6	6.2
Estampador(a) ao quadro, ao rolo manual ou à pistola	3.5	5.3	Cortador(a) de guilhotina	6.6	6.2
Picador(a) de cartões de debuxo	4.1	5.3	Maquinista	6.6	5.3
Afiador(a) de ferramentas de 2. ^a	4.1	5.3	G		
Aplainador(a) mecânico(a) de 3. ^a	4.1	5.3	Operador(a) de têxteis técnicos	3.1	
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. ^a	4.1	5.3	Abridor(a)-batedor(a)	3.2	6.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. ^a	4.1	5.3	Cardador(a) de rama	3.2	6.2
Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos de correr	4.1	4.3	Preparador(a) de lotes	3.2	6.2
			Operador(a) de <i>cops</i>	3.2	6.2

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Encolador(a)	3.3	6.2	Enfiador(a) de máquinas <i>Cotton</i>	3.3	6.2
Embalador(a) de órgãos	3.3	6.2	Polidor(a) de fios	3.3	6.2
Encerador(a)	3.4	6.2	Preparador(a) de gomas	3.3	6.2
Tintureiro(a)	3.4	6.2	Tecelão/tecedeira	3.3	5.3
Pesador(a) de drogas	3.4	6.2	Rotulador(a)	3.3	6.2
Preparador(a) de banhos	3.4	6.2	Maquinista de máquinas circulares mecânicas <i>Jacquard</i>	3.3	6.2
Branqueador(a)	3.4	5.3	Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas	3.3	6.2
Clorador(a)	3.4	6.2	Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i>	3.3	6.2
Secador(a)	3.4	5.3	Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot e filets</i>	3.3	6.2
Oxidador(a)	3.4	6.2	Tricotador(a) manual	3.3	5.3
Recuperador(a) de banhos	3.4	6.2	Remalhador(a)	3.3	6.2
Alargador(a)	3.4	6.2	Remetedor(a)-repassador(a)	3.3	6.2
Calandrador(a)-calandradeiro(a)	3.4	6.2	Operador(a) de fabrico de feltro	3.3	6.2
Cardador(a) de tecidos	3.4	6.2	Operador(a) de preparação de fabrico de feltro	3.3	6.2
Dobrador(a)	3.4	6.2	Lavador(a) de quadros ou de mesas	3.5	6.2
Decatizador(a)	3.4	6.2	Brunidor(a)	3.6	6.2
Engomador(a)	3.4	6.2	Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)	3.6	6.2
Gaseador(a)	3.4	6.2	Operador(a) de máquinas de corte	3.6	6.2
Humidificador(a)	3.4	6.2	Prensador(a)-enformador(a)	3.6	6.2
Medidor(a)-enrolador(a)	3.4	6.2	Rematador(a)	3.6	6.2
Mercerizador(a)	3.4	6.2	Apanhador(a) de rendas	3.6	6.2
Polimerizador(a)	3.4	6.2	Empacotador(a)	3.6	6.2
Ramulador(a)	3.4	6.2	Revistador(a)	3.6/3.8	6.2
Retocador(a) de tecidos	3.4	6.2	Selador(a)	3.6	6.2
Fixador(a) de tecidos	3.4	6.2	Recortador(a) ou enrolador(a)	3.6	6.2
Vaporizador(a)	3.4	6.2	Estendedor(a)	3.6	7.2
Tesourador(a)-tosqueador(a)	3.4	6.2	Marcador(a)	3.6	6.2
Tufador(a)	3.4	6.2	Costureiro(a)	3.6	5.3
Sanforizador(a)	3.4	6.2	Bordador(a)	3.6	5.3
Esmerilador(a)	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2
Centrifugador(a)	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Escovador(a)	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i>	3.7	6.2
Reforçador(a) de quadros	3.5	6.2	Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Leavers</i>	3.7	6.2	Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas	3.7	6.2	Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Branqueador(a) de lavandaria	3.9	5.3	Oficial de mesa	3.7	6.2
Apontador(a)	3.10	5.3	Oficial de roda	3.7	6.2
Lubrificador(a)	4.1	6.2	Cerzidor(a)	3.8	5.3
Rectificador(a) de <i>flats</i> de 3. ^a	4.1	5.3	Operador(a) de ar condicionado	4.1	6.2
Metalizador(a) de 3. ^a	4.1	6.2	Operador(a) não especializado	4.1	6.2
Fogueiro(a) de 3. ^a	4.2	5.3	Rectificador(a) de rolos de pressão	4.1	6.2
Ajudante de motorista	4.4	6.1	Solaineiro(a)	4.1	6.2
Condutor(a) de empilhadeira ou tractor	4.4	5.3	Substituidor(a) de viajantes e anéis	4.1	6.2
Controlador(a) de produção	4.6	5.3	Soldador(a) por alta frequência	4.1	6.2
Embalador(a)-etiquetador(a)-rotulador(a)	5.2	6.2	Controlador(a) de águas	4.3	6.2
Ecónomo(a)	6.3	5.4	Vigilante de águas	4.3	6.2
Cozinheiro(a)	6.3	5.4	Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Controlador(a)-caixa	6.3	6.1	Distribuidor(a)	5.2	7.1
Polidor(a) de litografia	6.6	6.2	Operador(a) de pontes rolantes	5.2	5.3
H			Enfardador(a) mecânico ou manual	5.2	6.2
Contínuo(a)-fiandeiro(a)	3.2	6.2	Confeccionador(a) de amostras e cartazes	5.3	5.3
Bobinador(a)-encarretador(a)	3.2/3.3	6.2	Recolhedor(a) de amostras	5.3	6.2
Caneleiro(a)	3.2	6.2	Despenseiro(a)	6.3	5.4
Pesador(a)	3.2/3.3	6.2	Empregado(a) de balcão	6.3	6.2
Preparador(a) de cargas de bobinas	3.2	6.2	Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.2
Retorcedor(a)	3.2	6.2	Vigilante	6.5	6.1
Ajuntador(a)	3.2	6.2	Operador(a) manual	6.6	6.2
Separador(a) de bobinas	3.2	6.2	Cartonageiro(a)	6.6	6.2
Torce	3.2	6.2	Operador(a)	6.6	6.2
Penteador(a)	3.2	6.2	Saqueiro(a)	6.6	6.2
Dobador(a)-meador(a)	3.2	6.2	I		
Laminador(a)-estirador(a)	3.2	6.2	Limpador(a) de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Reunidor(a) de mechas ou mantas	3.2	6.2	Recolhedor(a) de algodão	3.2	7.2
Esfarrapador(a)	3.2	6.2	Avivador(a)	3.10	7.2
Assedador(a)	3.2	6.2	Ensacador(a) de bobinas	3.10	7.2
Noveleiro(a)-enovelor(a)	3.2	6.2	Escolhedor(a)	3.10	6.2
Texturizador(a)	3.2	6.2			
Copsador(a)	3.2	6.2			
Colhedor(a) de balotes ou sarilhos	3.2	6.2			
Urdidor(a)	3.3	5.3			
Atador(a) de teias e filmes	3.3	6.2			
Montador(a) de teias e filmes	3.3	6.2			

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Recuperador(a) de cotão ou desperdícios . . .	3.2/3.10	7.2
Colocador(a) de fitas	3.10	6.2
Colocador(a) de lamelas	3.10	6.2
Limpador(a) de máquinas	3.10	7.2
Desfiador(a)-separador(a)	3.10	7.2
Armador(a) de liços	3.10	6.2
Alfinetador(a) ou colador(a)	3.10	7.2
Borrifador(a)	3.10	6.2
Correio(a)	3.10	6.2
Engomador(a) de fitas	3.10	7.2
Lavador(a)	3.10	7.2
Prensador(a) de meadas	3.10	6.2
Repinador(a)	3.10	6.2
Transportador(a)	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador(a) de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador(a) de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro(a)	6.2	7.1
Guarda	6.2	7.1
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	6.1
J		
Ajudante de jardineiro(a)	6.4	6.1
Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

ANEXO III-A

Enquadramento profissional

Tapeçaria

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Director(a)-geral	1	1
Técnico(a) de engenharia da classe 5.	4.4	1
Médico(a) do trabalho	6.1	1
B		
Encarregado(a) geral	2	2.2
Chefe de compras e de vendas	2	2.2
Chefe de laboratório	2	3
Encarregado(a) geral de armazém	2	3
Técnico(a) industrial	2	2.2
Técnico(a) de tinturaria	2	2.2
Técnico(a) de ultimização	2	2.2
Técnico(a) de engenharia da classe 6.	4.4	1
Técnico(a) superior da área social	6.1	2.1
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista	2	3
Chefe de armazém	2	3
Chefe de serralharia	2	3
Chefe de secção	2	3
Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego	2	3
Serralheiro(a)-afinador(a)	4.1	5.3
Encarregado(a) de fogueiro	2	3
Desenhador(a)-chefe	4.4	3
Desenhador(a) de desenho, gravura ou fotografia	4.4	5.3
Agente de tempos e métodos	4.5	2.2
Agente de planeamento	4.5	4.2

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Inspector(a) de vendas	5.3	3.1
Enfermeiro(a)	6.1	3
D		
Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pedreiros	2	3
Chefe de lubrificação	2	3
Afinador(a)	4.1	5.3
Canalizador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Fresador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro(a) de 1.ª	4.1	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1.ª	4.1	5.3
Oficial electricista	4.1	5.3
Fogueiro(a) de 1.ª	4.2	4.2
Motorista de pesados	4.3	5
Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes	4.4	5.3
Analista	4.5	4.2
Condicionador(a)	4.5	5.3
Caixeiro(a)-chefe	5.1	5.3
Vitrinista	5.1	5.3
Empregado(a) de armazém	5.2	5.2
Vendedor(a)	5.3	4.2
Auxiliar de enfermagem	6.1	7.1
Educador(a) de infância	6.5	4.1
E		
Adjunto(a) de chefe de secção	2	3
Chefe de secção de amostras	2	3
Apontador(a) metalúrgico	4.1	5.3
Canalizador(a) de 2.ª	4.1	5.3
Fresador(a) de 2.ª	4.1	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.ª	4.1	5.3
Soldador(a) de 2.ª	4.1	5.3
Torneiro(a) de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro(a) de 1.ª	4.1	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor(a) de 1.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Afinador(a) armador(a) de teares semiautomáticos	4.1	5.3
Adjunto(a) de afinador(a) armador(a) de teares	4.1	5.3
Controlador(a) de produção/fabricação	4.5	5.3
Controlador(a) de qualidade	4.5	5.3
Preparador(a) de laboratório	4.5	5.3
Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Ecónomo(a)	6.3	5.4
F		
Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes	3.2	5.3
Tecelão/tecedeira de capachos	3.2	5.3
Canalizador(a) de 3.ª	4.1	5.3
Fresador(a) de 3.ª	4.1	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Soldador(a) de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro(a) de 3.ª	4.1	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3.ª	4.1	5.3
Carpinteiro(a) de 2.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro(a)	4.1	5.3
Penteeiro(a)	4.1	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 2.ª	4.1	5.3
Pintor(a) de 2.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Turbineiro(a)	4.1	5.3
Fogueiro(a) de 2.ª	4.2	5.3

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Motorista de ligeiros	4.3	5.4
Cronometrista	4.5	5.3
Planeador(a)	4.5	4.2
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a)	4.5	5.3
Caixeiro(a)	5.1	5.2
Assentador(a) de alcatifas	5.1	5.3
Cozinheiro(a)	6.3	5.4
Auxiliar de educador(a) de infância	6.5	5.1
G		
Extrusor(a)	3.1	5.3
Tintureiro(a) de rama	3.1	6.2
Preparador(a) de lotes	3.1	6.2
Cardador(a) de rama	3.1	6.2
Abridor(a)-batedor(a)	3.1	6.2
Tapeteiro(a) manual de capachos	3.2	5.3
Operador(a) de máquinas <i>Tufting</i>	3.2	6.2
Operador(a) de máquinas <i>Vernier</i>	3.2	6.2
Pesador(a) e preparador de pastas	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas de agulhar	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas de impregnação	3.3	6.2
Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento	3.3	6.2
Cardador(a) de carpetes e alcatifas	3.3	6.2
Operador(a) [tintureiro(a)] de máquinas e aparelhos de tingir	3.3	6.2
Pesador(a) de drogas	3.3	6.2
Lubrificador(a)	4.1	6.2
Fogueiro(a) de 3. ^a	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.3	6.1
Empilhador(a)	4.3	6.2
Controlador(a)-caixa	6.3	6.1
H		
Fiandeiro(a)	3.1	6.2
Distribuidor(a) de fios	3.2	6.2
Urdidor(a)	3.2	6.2
Montador(a) e preparador(a) de teias	3.2	6.2
Caneleiro(a)	3.2	6.2
Bobinador(a)	3.1/3.2	6.2
Operador(a) de teares <i>Spool</i> automáticos	3.2	6.2
Operador(a) de <i>tufting</i> manual	3.2	6.2
Operador(a) de teares <i>Axminter</i>	3.2	6.2
Operador(a) de cardas ou <i>garnett</i>	3.3	6.2
Operador(a) de misturas	3.3	6.2
Adjunto(a) de operador(a) de latexação e ou revestimento	3.3	6.2
Tonsador(a)	3.3	6.2
Secador(a)	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas de colar capachos	3.3	7.2
Estampador(a)	3.3	6.2
Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas	3.3	7.2
Moldador(a)	3.3	6.2
Debruador(a) e ou franjador(a)	3.3	6.2
Revistador(a)	3.3/3.4	6.2
Costureiro(a)	3.3/3.4	5.3
Brunidor(a)	3.4	6.2
Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)	3.4	6.2
Operador(a) de máquinas de corte	3.4	6.2
Prensador(a)-enformador(a)	3.4	6.2
Rematador(a)	3.4	6.2
Apanhador(a)	3.4	6.2
Empacotador(a)	3.4	6.2
Estendedor(a)	3.4	6.2
Recortador(a) ou enrolador(a)	3.4	6.2
Reparador(a)-preparador(a) de pentes	4.1	7.2
Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas	4.1	7.2
Operador(a) de aparelhos de ar condicionado	4.1	6.2
Confeccionador(a) de cartazes	4.5	6.2

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Seleccionador(a) de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador(a)	4.5	6.2
Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador(a)-embalador(a)	5.2	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Guarda	6.2	7.1
Porteiro(a)	6.2	7.1
Despenseiro(a)	6.3	5.4
Empregado(a) de balcão	6.3	6.1
Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro(a) manual [acabador(a)]	3.2	6.2
Alimentador(a) de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador(a)	3.3	6.2
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador(a) de trapos e desperdícios	3.3	7.2
Vaporizador(a)	3.3	7.2
Cortador(a) de capachos	3.3	6.2
Operador(a) não especializado	4.1	7.2
Transportador(a)	4.3	7.2
Picador(a) de cartões	4.5	6.2
Empregado(a) de amostras	4.5	7.1
Arrumador(a)	5.1	7.2
Distribuidor(a)	5.1	7.2
Embalador(a)	5.2	7.2
Apartador(a) de fios	5.2	7.2
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	7.2
J		
Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

ANEXO III-B

Enquadramento profissional

Lanifícios

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Analista de sistemas	1	1
Chefe de contabilidade	1	1
Chefe de escritório	1	1/2.1
Director(a)-geral	1/2	1
Médico(a) do trabalho	7.1	1
B		
Contabilista e ou técnico oficial de contas	1	1
Técnico(a) de informática	1	2.1/4.1
Chefe de compras e de vendas	3	2.2
Encarregado geral	3	2.2
Técnico(a) de cardação ou fiação	3	2.2
Técnico(a) de ultimação	3	2.2
Técnico(a) industrial	3	2.2
Técnico(a) de tinturaria	3	2.2
Técnico(a) de penteação	3	2.2
Debuxador(a)	4.3	2.2
Técnico(a) superior da área social	7.1	2.1
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho	7.1	1

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
C					
Técnico de secretariado	1	4.1	Torneiro(a) de 3. ^a	5.1	5.3
Chefe de armazém	3	3	Penteeiro de 3. ^a	5.1	5.3
Chefe de laboratório	3	3	Fresador(a) de 3. ^a	5.1	5.3
Chefe de serralharia	3	3	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. ^a	5.1	5.3
Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista	3	3	Soldador(a) de 3. ^a	5.1	5.3
Chefe de secção	3	3	Carpinteiro de 2. ^a	5.1	5.3
Mesclador(a)	4.2	4.2	Pedreiro(a) ou trolha de 2. ^a	5.1	5.3
Revisor(a) de tecidos acabados	4.4	5.3	Pintor(a) de 2. ^a	5.1	5.3
Serralheiro(a)-afinador(a)	5.1	5.3	Pré-oficial electricista do 1.º ano	5.1	A
Desenhador(a)-chefe	5.4	3	Ferramenteiro	5.1	5.3
Agente de planeamento	5.5	4.2	Turbineiro	5.1	5.3
Agente de tempos e métodos	5.5	2.2	Mecânico(a) de automóveis de 3. ^a	5.1	5.3
Enfermeiro(a)-coordenador(a)	7.1	3	Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. ^a	5.1	5.3
D			Fogoeiro(a) de 2. ^a	5.2	5.3
Técnico administrativo	1	5.1	Motorista de ligeiros	5.3	5.4
Chefe de pedreiro(a)s ou carpinteiro(a)s ou pintor(a)s	3	3	Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros	5.4	4.2
Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego	3	3	Cronometrista	5.5	5.3
Chefe de lubrificação	3	3	Planeador(a)	5.5	4.2
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares	4.3	4.2	Caixeiro(a)	6.1	5.2
Afinador(a)	5.1	5.3	Chefe de refeitório	7.3	3
Penteeiro(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Auxiliar de educador(a) de infância	7.5	5.1/6.1
Mecânico(a) de automóveis de 1. ^a	5.1	5.3	G		
Serralheiro mecânico de 1. ^a	5.1	5.3	Telefonista	1	6.1
Canalizador(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira de dois teares	4.3	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira de amostras de um tear	4.3	5.3
Torneiro(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas	4.3	5.3
Fresador(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Pesador(a) de drogas	4.4	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Pesador(a) ou preparador(a) de pastas	4.4	6.2
Soldador(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas de agulhar	4.4	6.2
Oficial electricista	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas de impregnação	4.4	6.2
Fogoeiro(a) de 1. ^a	5.2	4.2	Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos	4.4	6.2
Motorista de pesados	5.3	5	Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimentos	4.4	6.2
Desenhador	5.4	5.3	Lubrificador(a)	5.1	6.2
Analista	5.5	4.2	Fogoeiro(a) de 3. ^a	5.2	5.3
Condicionador(a)	5.5	5.3	Empilhador(a)	5.3	6.2
Caixeiro(a)-chefe	6.1	5.2	Ajudante de motorista	5.3	6.1
Empregado(a) de armazém	6.2	5.2	Misonetista	5.4	6.2
Vendedor(a)	6.3	4.2	Controlador(a) caixa	7.3	6.1
Enfermeiro(a)	7.1	4.1	Cozinheiro(a)	7.3	5.4
Educador(a) de infância	7.5	4.1	Ecónomo(a)	7.3	5.4
E			H		
Assistente administrativo	1	6.1	Lavador(a)	4.1	7.2
Adjunto(a) de chefe de secção	3	3	Operador(a) de máquinas	4.1	6.2
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 m	4.3	4.2	Aparateiro(a)	4.2	6.2
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos	4.3	4.2	Cardador(a)	4.2	6.2
Penteeiro(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Fiandeiro(a)	4.2	6.2
Apontador(a) metalúrgico	5.1	5.3	Preparador(a) de lotes de cardação	4.2	6.2
Canalizador(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras	4.2	6.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Bobinador(a)	4.2/4.3	6.2
Torneiro(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Caneleiro(a)	4.3	6.2
Fresador(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Colador(a) ou enrolador(a)	4.3	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Maquinista de teares circulares	4.3	6.2
Soldador(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Montador(a) e preparador(a) de teias	4.3	6.2
Carpinteiro de 1. ^a	5.1	5.3	Passador(a)	4.3	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 1. ^a	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira	4.3	5.3
Pintor(a) de 1. ^a	5.1	5.3	Urdidor(a)	4.3	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	5.1	A	Metedor(a) de fios	4.3/4.4	6.2
Mecânico(a) de automóveis de 2. ^a	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir	4.4	6.2
Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. ^a	5.1	5.3	Secador(a)	4.4	6.2
Preparador(a) de laboratório	5.5	5.3	Debruador(a) e ou franjeador(a)	4.4	6.2
Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho	7.1	5.3	Operador(a) de máquinas de ultimização do sector seco	4.4	6.2
F			Operador(a) de máquinas de ultimização do sector molhado	4.4	6.2
Auxiliar administrativo	1	6.1	Cerzidor(a)	4.4	6.2
Adjunto de fabricação(a)-controlador(a)	3	5.3	Revistador(a)	4.4	6.2
Tecelão/tecedeira de três teares automáticos	4.3	4.2	Estampador(a)	4.4	6.2
Canalizador(a) de 3. ^a	5.1	5.3	Operador(a) de mistura	4.4	6.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. ^a	5.1	5.3			

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos	4.4	6.2
Bordador(a)	4.5	6.2
Enfiador(a)	4.5	6.2
Operador(a) de aparelhos de ar condicionado	5.1	6.2
Reparador(a) de escovas e ou caletas.	5.1	7.2
Reparador(a) de pentes	5.1	7.2
Confeccionador(a) de cartazes	5.5	6.2
Seleccionador(a) de amostras	5.5	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar	6.2	6.2
Pesador(a)	4.2/6.2	6.2
Arrumador(a)-embalador(a).	6.2	7.2
Dispenseiro(a)	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1
I		
Contínuo(a)	1	7.1
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador(a) de escolha	4.1	7.2
Apartador(a) de lãs	4.1	7.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios	4.1	7.2
Repassador(a) de lãs	4.1	7.2
Vaporizador(a)	4.2/4.4	7.2
Movimentador(a)	4.2/4.3/4.4	7.2
Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador(a)	4.2	7.2
Operador(a) de máquinas de penteação e fiação	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação	4.2	6.2
Estampador(a) de penteado	4.4	7.2
Lavador(a) de penteado	4.4	7.2
Transportador(a)	4.4	7.2
Desbarrador(a)	4.4	6.2
Esbicador(a)	4.4	6.2
Lavador(a) ou fixador(a)	4.4	6.2
Acabador(a)	4.5	6.2
Operador(a) não especializado(a)	5.1	7.2
Empregado(a) de amostras	5.5	7.1
Apartador(a) de fios	6.2	7.2
Guarda	7.2	7.1
Porteiro(a)	7.2	7.1
Empregado(a) de balcão	7.3	6.1
Copeiro(a)	7.3	6.1
Empregado(a) de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro(a)	7.4	6.2
J		
Empregado(a) de limpeza	7.4	7.1

ANEXO III-C**Enquadramento profissional****Sector administrativo**

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Categorias	Níveis de qualificação
A	
Chefe de escritório	1/2.1
Director(a) de serviços	1
Secretário(a)-geral	1
B	
Analista de sistemas	1
Chefe de departamento	1/2.1

Categorias	Níveis de qualificação
Chefe de serviços	1
Contabilista/técnico(a) de contas	1
C	
Chefe de secção	3
Programador(a)	2.1/4.1
Tesoureiro(a)	2.1
Técnico(a) de contabilidade	4.1
D	
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
Operador(a) informático	4.1
Técnico(a) de secretariado	4.1
E	
Caixa	5.1
Técnico(a) administrativo(a) de 1.ª	5.1
F	
Técnico(a) administrativo(a) de 2.ª	5.1
G	
Assistente administrativo	5.1
Recepcionista	6.1
Telefonista	6.1
H	
Auxiliar administrativo	7.1
Contínuo(a)	7.1
Servente de limpeza	7.1

ANEXO IV**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010 é fixado em € 2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 74.ª deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Tabela salarial:

Grupo	Valor da retribuição mensal (euros)
A.	838,50
B.	724,50
C.	631,50
D.	565
E.	524
F.	478
G.	456
H.	454
I.	452
J.	450,50

ANEXO V**Sector administrativo****Tabela salarial e subsídio de refeição**

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro 2010.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010 é fixado em € 2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 74.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	805
B.....	747
C.....	704
D.....	648
E.....	633,50
F.....	565
G.....	507,50
H.....	450,50

Porto, 25 de Março de 2009.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Ivo Aguiar de Carvalho, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, mandatário.

Pelo SINDEQ, Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ, Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 26 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 121/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2007, e 18, de 15 de Maio de 2008.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção nela inscritas, a saber: confeção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confeção em tecido, malha, peles de abafa, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confeção; outras actividades afins do sector de vestuário e confeção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009, e o restante clausulado por dois anos.

3 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;

- g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
- h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
- i) Capítulo IX, «Previdência»;
- j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
- l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
- m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
- o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
- p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5 — No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6 — No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.

7 — Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

8 — Nos cinco anos após a publicação do presente contrato, as matérias relativas a clausulado não podem ser submetidas à arbitragem voluntária ou obrigatória no intuito da consolidação do contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

A presente convenção colectiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

Cláusula 4.^a

Admissão e carreira profissional

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Para além das condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) A idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.

3 — Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:

a) Desenhador-criador de moda (*design*) — é o trabalhador diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;

b) Modelista — é o trabalhador diplomado com o respectivo curso adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;

c) Desenhador de execução — é o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

4 — Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20 % do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam.

2 — No conjunto dos 20 % referidos no número anterior também se incluem os trabalhadores contratados a empresas de trabalho temporário.

3 — Nas empresas com um número de trabalhadores até 20, o empregador pode admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

4 — Tais contratos deverão ser reduzidos a escrito e conter:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade ou actividades contratadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado;
- f) Data da celebração do contrato e da respectiva cessação.

5 — A estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos n.ºs 1, 2, 3, 4, alínea b), 5 e 6 do artigo 140.º no que respeita ao motivo justificativo e nos artigos 141.º, n.ºs 1, alínea e), 3 e 4, 142.º, 143.º, 144.º, 145.º, 147.º, 148.º, n.ºs 2 e 3, e 149.º apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula.

6 — O contrato a termo certo celebrado nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula dura pelo tempo acordado, incluindo três renovações, não podendo exceder três anos, sendo que o primeiro período de duração do mesmo não poderá ser inferior a seis meses/180 dias, e as eventuais posteriores renovações não serão inferiores a períodos de três meses.

7 — Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos no n.ºs 6 e

7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

8 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 8.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 9.^a

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 11.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 12.^a

Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 13.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.

2 — As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo xv.

Cláusula 14.^a

Quadro do pessoal

A organização do quadro do pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados à FESETE, desde que esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.^a;
- e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;

i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

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

b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

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

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

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;

i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;

j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;

l) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;

m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;

n) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua dos benefícios e das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções disciplinares por causa desse 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) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;

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

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho/mobilidade geográfica

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

2 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, o trabalhador pode, se houver prejuízo sério, rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — No caso de transferência de local de trabalho a título definitivo, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

4 — Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo quer temporariamente, a entidade patronal suportará o acréscimo dos custos de despesas com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, quer o trabalhador utilize transporte público ou próprio.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

6 — Em qualquer caso, e antes de efectivada a transferência, serão ouvidos os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 19.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou

reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Princípios gerais

1 — A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2 — Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1 — Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

2 — Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

4 — A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

5 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.

6 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

Cláusula 22.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a 40 horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

2 — Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.

3 — A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 23.^a

Definição do horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3 — Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

Cláusula 24.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas semanais;

b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;

c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;

d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;

f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;

g) A interrupção referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de 40 horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3 — Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

2 — Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com excepção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

3 — Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade dos horários de trabalho

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

1 — A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses.

2 — O período normal do trabalho semanal fixado no n.º 1, alínea a), da cláusula 24.^a pode ser aumentado até ao máximo de 50 horas de segunda-feira a sexta-feira sem exceder 2 horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das 2 horas por dia desde que não ultrapasse as 10 de trabalho por dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.

3 — O empregador sempre que careça de recorrer ao regime da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de uma semana antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respectiva proposta.

4 — As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas a) e b) da cláusula 24.^a e na cláusula 25.^a — dentro do regime estabelecido nesta cláusula — serão compensadas: em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10% de tempo, no máximo até ao final do período de referência; ou pelo pagamento, em singelo, da importância correspondente a 10% da retribuição de base por cada uma daquelas horas.

5 — Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:

a) Em horas, em dias ou em meios dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário

de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;

b) As horas ou os dias ou meios dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos n.ºs 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.

7 — Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea b) do n.º 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excepcionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência.

8 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

9 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho.

10 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

11 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12 — O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho.

13 — Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

14 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com 48 horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham.

15 — Até à implementação do plano de adaptabilidade, o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afiadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turnos após o período de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47.^a

6 — O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

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

Cláusula 28.^a

Laboração contínua

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 48 horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 22 horas.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar é regulada nos termos da lei.

3 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

4 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efectivamente a receber.

2 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

Cláusula 32.^a

Início de laboração e tolerância

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4 — Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.

5 — A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.

6 — Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.

7 — O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia, a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

Cláusula 33.^a

Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo es-

crito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 34.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 35.^a

Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.^a. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 36.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 37.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

- 1 — São da conta do empregador as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.
- 2 — O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da caixa de previdência o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

Cláusula 38.^a

Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no continente e nas ilhas adjacentes

- 1 — As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:
 - a) À retribuição que auferia no local de trabalho habitual;
 - b) A uma remuneração suplementar à verba de € 5 por dia;
 - c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.^a;

f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para o efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 39.^a

Seguros e deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de € 32 500.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.

2 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

3 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

Cláusula 41.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.

2 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a

identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,40 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.^a a 38.^a, 87.^a e 88.^a deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4 — A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.^a e 86.^a é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subseqüentes.

Cláusula 44.^a

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

6 — Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

Cláusula 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

1 — O trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho em regime de turnos

1 — Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos — 25 %;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala — 30 %.

2 — Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens da remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times h}{100 \times H}$$

sendo:

h o número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;

Pi a percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 desta cláusula;

H o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3 — Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 48.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos n.ºs 1 e 2, à razão de $\frac{1}{30}$ de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;
- b) Parto, dentro dos limites legais;
- c) Doença devidamente comprovada, até:

30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;

90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento(s) prolongado(s) por doença(s), desde que a duração do(s) impedimento(s) por doença não ultrapasse seis meses.

5 — Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do n.º 3, corresponderá um desconto de $\frac{1}{12}$ da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6 — Nos casos de doença, nos termos dos n.ºs 3 e 4, alínea c), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano — períodos estes que são cumuláveis —, respectivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassar(em) seis meses.

7 — O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 49.^a**Descanso semanal**

1 — Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso:

- a) Dos guardas e dos porteiros;
- b) Em exposição ou feira;
- c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

3 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4 — Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

Cláusula 50.^a**Feriados obrigatórios**

1 — Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira 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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

4 — Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

Cláusula 51.^a**Direito a férias**

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 55.^a

Cláusula 52.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 53.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 54.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 55.^a

Encerramento para férias

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

2 — Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.

3 — Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Julho e 30 de Setembro e

os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».

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

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

Cláusula 58.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 59.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

3 — A redução do período de férias resultante de opção do trabalhador em reduzir férias para compensar faltas que determinem perda da retribuição — nos limites legais — não implica redução correspondente na retribuição das férias ou no subsídio de férias.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.^a

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 61.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3 — Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:

1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

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

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei.

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo respon-

sável pela educação do menor, uma por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

5 — As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6 — A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

Cláusula 63.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea j) do n.º 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 3 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio dia duas vezes por mês:

a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios dias num só dia;

b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.

6 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.^a e sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 64.^a

Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

Ação disciplinarCláusula 67.^a**Princípio geral**

O regime da acção disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

PrevidênciaCláusula 68.^a**Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 69.^a**Princípios gerais**

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

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

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 70.^a**Obrigações gerais do empregador**

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou de tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros

para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 72.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de

todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), i), l) e m) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea g) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea g) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 75.^a

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 76.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 — A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 77.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 78.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 80.^a

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção

Cláusula 81.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 — A formação poderá ser dada em horário pós-laboral, podendo sê-lo ao sábado desde que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 82.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 83.^a

Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 84.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 85.^a

Além do estipulado na lei e no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado,

designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;

c) A licença prevista na lei por ocasião do parto;

d) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar essa situação;

e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;

f) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

§ 1.º Os períodos referidos na alínea *d)* e *e)* poderão ser utilizados no início ou no termo dos períodos de laboração.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 87.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b)* do n.º 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a)* do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d)* do n.º 2.

4 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 88.^a

Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 89.^a

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 90.^a

Reuniões de trabalhadores nas empresas

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2 — Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6 — Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 91.^a

Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Direito de afixação e informação sindical

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

Cláusula 93.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas à primeira ausência.

Cláusula 94.^a

Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 95.^a

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 96.^a

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 97.^a

Disposição sobre categorias profissionais

1 — É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2 — Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3 — Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de 500 horas, que o habilite para o seu desempenho e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4 — Este trabalhador aufera a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.

5 — Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para os efeitos do disposto no n.º 3.

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2009, a integrar em futura revisão deste CCT.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XV

Carreira profissional

Cláusula 99.^a

Costureira

Estágio, prática e carreira profissional

1 — O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.

2 — Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.

3 — Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.

4 — A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.

5 — O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.

6 — Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

7 — As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricotadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.

8 — As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

Cláusula 100.^a

Estágio para as restantes categorias

Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI,

todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

Cláusula 101.^a

Carreira para outras categorias profissionais

1 — A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.

2 — Os prazos para mudanças de escalão para os grupos IV — metalúrgicos, V — construção civil e IX — fogueiros são os constantes do anexo II.

Cláusula 102.^a

Remunerações durante o estágio

1 — As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição/tempo de serviço (em meses)			
	60 %	70 %	80 %	90 %
Dos 16 aos 17 anos	6	6	6	6
Dos 17 aos 20 anos	-	6	9	9
20 ou mais anos	-	-	6	6

2 — Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99.^a e 100.^a serão remunerados da seguinte forma:

a) No 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;

b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º ano 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

Cláusula 103.^a

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

		(Em euros)
		Remunerações mínimas
A		789
B		685

(Em euros)

Grupos	Remunerações mínimas
C	630
D	562,50
E	521
F	472
G	455
H	452
I	450

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 29 de Fevereiro de 2010.

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupo I — Vestuário

A — Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

1.^a categoria — alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);

2.^a categoria — modistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores em tecido ou peles de abafó;

3.^a categoria — bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

a) *Bordador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina. Será promovido(a) à categoria imediata de bordador(a) especializado(a) no período máximo de três anos.

b) *Bordador(eira) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) especializado(a) que borda à mão ou à máquina.

c) *Costureiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido(a) à categoria de costureiro(a) qualificado(a) no período máximo de três anos; todavia, sempre que este(a) profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarnecimentos ou outras tarefas mais simples não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro(a) qualificado(a) decorridos que sejam três anos na categoria.

d) *Costureiro(a) qualificado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

g) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido

obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria.

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

B — Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

4.^a categoria — fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

6.^a categoria — fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e *soutiens*, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

7.^a categoria — fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados (com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

1 — *Acabador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

2 — *Adjunto do chefe de produção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.

3 — *Adjunto de cortador*. — É o trabalhador que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

4 — *Ajudante de corte*. — É o(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

5 — *Bordador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

6 — *Bordador(a) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

7 — *Cerzidor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro, acabador e preparador.

8 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

9 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

10 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimização da obra.

11 — *Colador*. — É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

12 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o(a) trabalhador(a) que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de € 2,50.

13 — *Costureiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

14 — *Costureiro(a) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

15 — *Costureiro(a) qualificado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.

16 — *Distribuidor de trabalho*. — É o(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

17 — *Desenhador-criador de moda («designer»)*. — É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

18 — *Desenhador de execução*. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.

19 — *Enchedor de bonecos*. — É o trabalhador que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

20 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.

21 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor e oficial.

22 — *Modelista*. — É o profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

23 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

24 — *Oficial*. — É o trabalhador que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Tricotador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

29 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

30 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

31 — *Revistadeira*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.

32 — *Tricotador especializado*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

33 — *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

34 — *Adjunto de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

C — Fabrico de peles

C1 — Fabrico de vestuário de peles de abaco

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria:

a) *Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)*. — É o trabalhador que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções.

b) *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles simples.

c) *Costureiro*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas.

d) *Costureiro especializado*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) *Adjunto do chefe de produção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

h) *Maquinista*. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido a maquinista especializado.

i) *Maquinista especializado*. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

j) *Mestre (chefe de secção)*. — É o trabalhador que executa os moldes em pano ou em *tuals* e as provas, provando igualmente as peles.

l) *Peleiro*. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário.

m) *Peleiro-mestre*. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

C2 — Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 4.ª categoria:

a) *Acabador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão.

b) *Adjunto do chefe de produção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

c) *Adjunto de cortador*. — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

d) *Adjunto de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

e) *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

f) *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

g) *Bordador especializado*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

h) *Cerzidor*. — É o trabalhador que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureira, acabador e preparador.

i) *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens.

j) *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

l) *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimação da obra.

m) *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

n) *Cortador à faca*. — É o trabalhador que corta e combina os retalhos das peles.

o) *Cortador de peles e ou tecidos*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina.

p) *Costureiro*. — É o trabalhador que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.

q) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

r) *Costureira qualificada*. — É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

s) *Desenhador criador de moda («designer»)*. — É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar.

t) *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

u) *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

v) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor.

x) *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.

y) *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

z) *Oficial*. — É o trabalhador que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções.

z1) *Orlador*. — É o trabalhador que executa os orlados.

z2) *Orlador especializado*. — É o trabalhador que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional.

z3) *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas

semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

z5) *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas.

z6) *Tricotador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

z7) *Tricotador especializado*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional.

z8) *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

z9) *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

z10) *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

z11) *Revistador*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

D — Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

a) *Adjunto de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que executa os moldes em pano ou tuals e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática.

c) *Cortador de flores*. — É o trabalhador que corta à mão ou à máquina as flores.

d) *Engomador de flores*. — É o trabalhador que engoma as flores.

e) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período de um ano, para as categorias das alíneas c), f), g) e h), ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Florista*. — É o trabalhador que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores.

g) *Tintureiro de flores*. — É o trabalhador que tinge as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.

h) *Toucador*. — É o trabalhador que faz toucados e chapéus de adorno.

E — Fabrico de artigos desportivos e de campismo

Tipo de fabrico previsto na 5.ª categoria.

a) *Adjunto de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) *Adjunto de oficial cortador*. — É o trabalhador que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo.

c) *Chefe de secção*. — É o(a) trabalhador(a) que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática.

d) *Costureiro*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo.

d1) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional.

d2) *Costureira qualificada*. — É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

e) *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia.

g) *Oficial de cortador*. — É o trabalhador que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando.

h) *Preparador e ou acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.

i) *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

F — Fabrico de chapéus de pano e de palha

a) *Apropriagista*. — É o trabalhador que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha.

b) *Cortador*. — É o trabalhador que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus.

c) *Costureira especializada*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

d) *Costureira*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina.

e) *Encarregado*. — É o trabalhador que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Passador*. — É o trabalhador que passa a ferro os artigos a confeccionar.

G — Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

Alfineteira ou coladeira. — É o trabalhador que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar (letra I).

Ajudante de afinador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do afinador e que o substitui em faltas ocasionais (letra F).

Ajudante de branqueador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do branqueador e que o substitui em faltas ocasionais (letra H).

Ajudante de debuxador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do debuxador, podendo substituí-lo em faltas ocasionais (letra D).

Ajudante de engomador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do engomador e que o substitui em faltas ocasionais (letra H).

Ajudante de estampador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra G).

Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache». — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets». — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets*, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas *saurer* e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de oficial de roda. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais (letra I).

Ajudante de secador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do secador e que o substitui em faltas ocasionais (letra H).

Ajudante de tintureiro. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do tintureiro e que o substitui em faltas ocasionais (letra F).

Ajudante de vaporizador. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do vaporizador e que o substitui em faltas ocasionais (letra H).

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos. — É o trabalhador que procede à análise e ensaios físicos ou químicos de todas as matérias-primas de produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem (letra E).

Apanhadeira de malhas ou rendas. — É o trabalhador que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam (letra H).

Bobinadeira ou encarretadeira. — É o trabalhador que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios (letra H).

Borrifador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de borrifar tecidos (letra I).

Branqueador. — É o trabalhador que nas branqueações manuais executa as operações de alveamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas (letra G).

Centrifugador. — É o trabalhador responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte (letra G).

Cerzideira de malhas ou de rendas. — É o trabalhador que conduz as máquinas de cerzir (letra H).

Chefe de laboratório. — É o trabalhador responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos (letra C).

Clorador. — É o trabalhador que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro (letra G).

Colorista. — É o trabalhador especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas (letra C).

Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira. — É o trabalhador que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção (letra H).

Cortador mecânico. — É o trabalhador que, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confecção (letra H).

Cortador de relevo. — É o trabalhador que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos (letra H).

Debuxador. — É o trabalhador especializado em desenho de debuxo (letra C).

Embalador de órgãos. — É o trabalhador que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos (letra G).

Enfiadeira de máquinas «Cotton». — É o trabalhador que enfia as malhas nos pentes das máquinas Cotton (letra H).

Engomador. — É o trabalhador que procede a goma-gem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula secadeira com *foulards* de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na goma-gem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar (letra G).

Ensacador de bobinas. — É o trabalhador que faz o enfardamento de bobinas ou canelas a fim de seguirem para o armazém ou cliente (letra I).

Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola. — É o trabalhador que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo (letra F).

Fechadeira. — É o trabalhador que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha (letra H).

Fixador de tecidos — É o trabalhador que opera com a máquina de fixar tecidos (letra G).

Fotogravador. — É o trabalhador que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimização (estamparia de quadro) (letra F).

Gazeador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de gazeir fios ou tecidos (letra G).

Humidificador. — É o trabalhador que controla a percentagem de humidade e o tempo de humificação da seda (letra G).

Lavadeira. — É o trabalhador que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers* (letra I).

Lavadeira de quadros ou de mesas. — É o trabalhador que lava os quadros ou as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetadeira ou coladeira (letra I).

Lubrificador. — É o trabalhador que se ocupa da lubrificação das máquinas (letra I).

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço. — É o trabalhador que opera com este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de cobrir borracha. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache». — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas de fabrico de «tricôt» e «filiets». — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Maquinista de máquinas «Leavers». — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra G).

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra H).

Medidor ou enrolador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer separadamente. Quando a medição é feita em aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores (letra G).

Mercerizador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos (letra G).

Novelista ou enovelista. — É o trabalhador que conduz as máquinas de fazer novelos (letra H).

Oficial de mesa. — É o trabalhador que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas (letra H).

Oxidador. — É o trabalhador que tem funções idênticas às de tintureiro (letra G).

Pesador de drogas. — É o trabalhador que pesa corantes e produtos químicos (letra G).

Picador de cartões de debuxo. — É o trabalhador que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos (letra F).

Picador de cartões de «jaquard». — É o trabalhador que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter (letra E).

Planificador de corte. — É o trabalhador que estuda e planifica o traçado para o corte, distribuindo os moldes pela menor superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível (letra F).

Polidor de fios. — É o trabalhador que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (Polished e Tuine) — Ficells (letra H).

Prensador de meadas. — É o trabalhador que conduz as máquinas de prensar meadas (letra I).

Preparador de banhos. — É o trabalhador que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis (letra G).

Preparador de cargas de bobinas. — É o trabalhador que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da pronto-material, antes e depois do tingimento (letra H).

Preparador de gomas. — É o trabalhador que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios (letra I).

Preparador de lotes. — É o trabalhador que pesa e compõe os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio (letra G).

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que, sob orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais (letra F).

Preparador de tintas. — É o trabalhador que nas estamarias procede à preparação de tintas (letra F).

Recolhedor de amostras. — É o trabalhador que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório (letra I).

Recolhedor de algodão. — É o trabalhador que retira algodão das máquinas, colocando-o em paletes (letra I).

Recortadeira ou enroladeira. — É o trabalhador que recorta ou enrola os artigos têxteis (letra H).

Recuperador de banhos. — É o trabalhador que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem (letra G).

Recuperador de algodão ou desperdícios. — É o trabalhador que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletes (letra I).

Reforçador de quadros. — É o trabalhador que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamparia (letra G).

Remalhadeira. — É o trabalhador que conduz as máquinas de remalhar (letra H).

Ropinador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras (letra I).

Retocador de tecidos. — É o trabalhador que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria (letra G).

Retorcedor. — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio (letra H).

Secador. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas (letra G).

Seladeira. — É o trabalhador que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas (letra H).

Tesourador ou tosqueador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos (letra G).

Texturizador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de texturizar (letra H).

Tintureiro. — É o trabalhador que nas tinturarias manuais procede a tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas (letra G).

Transportador. — É o trabalhador que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas (letra I).

Tricotador manual. — É o trabalhador que com agulhas lisas ou de *crochet* fabrica manualmente panos destinados à confecção (letra H).

Tufador. — É o trabalhador que conduz a máquina de tufar tecidos (letra G).

Urdidor. — É o trabalhador que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas (letra G).

Vaporizador. — É o trabalhador que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar (letra G).

Vigilante de águas. — É o trabalhador que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções (letra G).

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos (letra C).

Estagiário. — É o trabalhador que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota. — Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respectiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

Grupo II — Organização e planeamento

a) Agente de planeamento. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias-primas a encomendar.

b) Agente de tempos e métodos. — É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

c) Cronometrista. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

d) Estagiário. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e).

e) Planeador. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

Grupo III — Serviço de vigilância

a) Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, podendo registar as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

Grupo IV — Metalúrgicos

a) Afinador de máquinas. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

b) Ajudante de montador. — É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o montador de toldos nas suas tarefas.

c) Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais.

d) Chefe de serralharia. — É o trabalhador que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e acessórios inerentes à secção.

e) Estagiário. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), e), f), h) e i).

f) Fresadora mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

h) Montador de toldos. — É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do ajudante de montador de toldos.

i) Operador não especializado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.

j) Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

l) Torneiro. — É o trabalhador que, operando em torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota. — Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

Grupo V — Construção civil

a) Encarregado geral. — É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

b) Chefe de pedreiros e ou carpinteiros e ou pintores. — É o trabalhador que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

c) Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição.

d) Estagiário. — É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas e), f) e g) durante o período de um ano.

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

f) *Pedreiro ou trolha*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

g) *Pintor*. — É o trabalhador que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

h) *Operador não especializado*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota. — Os trabalhadores classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

Grupo VI — Electricistas

a) *Ajudante de electricista*. — É o trabalhador que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

b) *Chefe de electricista ou técnico electricista*. — É o trabalhador que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

c) *Estagiário (aprendiz)*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano.

d) *Oficial electricista*. — É o trabalhador electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

e) *Pré-oficial electricista*. — É o trabalhador que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

Grupo VII — Transportes

a) *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

b) *Coordenador de tráfego*. — É o trabalhador que orienta e dirige o serviço de motoristas.

c) *Motorista*. — É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados. Os motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo ajudante de motorista.

Grupo VIII — Cantinas e refeitórios

a) *Chefe de refeitório*. — É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

b) *Copeiro*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os

utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições.

c) *Cozinheiro*. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 5 mensais.

d) *Controlador-caixa*. — É o trabalhador que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

e) *Despenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

f) *Ecónomo*. — É o trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

g) *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção.

h) *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

i) *Estagiário-praticante*. — É o trabalhador que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

Grupo IX — Fogueiros

a) *Encarregado de fogueiro*. — É o trabalhador que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.

b) *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.

c) *Ajudante de fogueiro*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966).

Nota. — Os trabalhadores fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

Grupo X — Comércio, caixeiros e armazéns

A — Armazéns

a) Arrumador. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) Caixeiro de armazém. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.

c) Chefe de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.

c1) Coleccionador. — É o trabalhador responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

c2) Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

d) Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

e) Embalador. — É o trabalhador que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.

e1) Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

f) Estagiário. — É o trabalhador que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas *b)* e *h)*.

g) Etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

h) Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

B — Vendedores

a) Chefe de compras e ou vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

b) Vendedor (caixeiro-viajante, caixeiro de praça). — É o trabalhador que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

C — Caixeiros de venda ao público

a) Arrumador. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

c) Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

d) Caixeiro-chefe. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

e) Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

f) Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

g) Estagiário. — É o trabalhador que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea *c)*.

Grupo XI — Serviços sociais na empresa

A — Serviço social

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de tensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios da higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

B — Enfermagem

a) *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

b) *Enfermeiro*. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais ou sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e do tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando exista mais de um profissional, um deles orienta o serviço e será classificado como enfermeiro-coordenador.

c) *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

C — Creches e jardins-de-infância

a) *Auxiliar de educador infantil*. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador infantil.

b) *Educador infantil ou coordenador*. — É o trabalhador que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

c) *Vigilante*. — É o trabalhador que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

Grupo XII — Serviços de limpeza e jardinagem

a) *Chefe de limpeza*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

b) *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de limpeza.

c) *Jardineiro*. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

Grupo XIII — Lavandarias**Secção de branqueamento**

a) *Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento)*. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.

b) *Operador(a) de máquinas de branqueamento*. — É o(a) trabalhador(a) que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em

funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

ANEXO III**Enquadramentos profissionais — categorias****A**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — I-B e I-C2.

Desenhador-criador de moda (*designer*) — I-B, IC1 e I-C2.

Peleiro-mestre — I-C1.

B

Adjunto de chefe de produção — I-B, I-C2 e I-C1.

Chefe de compras ou vendas — X-B.

Encarregado-geral — V.

Enfermeiro-coordenador — XI-B.

Técnico de serviço social — XI-A.

C

Agente de planeamento — II.

Agente de tempos e métodos — II.

Chefe de electricista ou técnico electricista — VI.

Chefe de secção (encarregado) — I-B, I-C2, I-D e I-E.

Chefe de serralharia — IV.

Encarregado de armazém — X-A.

Encarregado de fogueiro — IX.

Enfermeiro — XI-B.

Mestre — I-A e I-C1.

Modelista — I-B e I-C2.

Chefe de laboratório — I-G.

Colorista — I-G.

Debuxador — I-G.

Técnico de laboratório — I-G.

D

Afinador de máquinas de 1.^a — IV.

Auxiliar de enfermagem — XI-B.

Canalizador de 1.^a — IV.

Chefe de carpinteiros — V.

Chefe de linha ou grupo — I-B e I-C2.

Chefe de pedreiros — V.

Chefe de pintores — V.

Chefe de secção — X-A.

Coleccionador — X-A.

Coordenador de tráfego — VII.

Educador infantil ou coordenador — XI-C.

Fiel de armazém — X-A.

Fogueiro de 1.^a — IX.

Fresador de 1.^a — IV.

Mecânico de automóveis de 1.^a — IV.

Motorista de pesados — VII.

Oficial electricista — VI.

Peleiro — I-C1.

Serralheiro mecânico de 1.^a — IV.

Torneiro de 1.^a — IV.

Vendedor-pracista — X-B.

Vendedor-viajante — X-B.

Ajudante de debuxador — I-G.

E

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — I-C1.

Adjunto de modelista — I-B, I-C1 e I-C2.

Afinador de máquinas de 2.^a — IV.

Caixeiro-chefe — X-C.

Caixeiro chefe de secção — X-C.

Canalizador de 2.^a — IV.

Carpinteiro de 1.^a — V.

Chefe de refeitório — VIII.

Conferente — X-A.

Cortador de peles à faca — I-C2.

Desenhador de execução — I-B.

Fresador de 2.^a — IV.

Mecânico de automóveis de 2.^a — IV.

Monitor — I-B e I-C2.

Motorista de ligeiros — VII.

Oficial cortador — I-E.

Oficial especializado — I-A.

Pedreiro de 1.^a — V.

Pintor de 1.^a — V.

Serralheiro de 2.^a — IV.

Torneiro de 2.^a — IV.

Trolha de 1.^a — V.

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos — I-G.

Picador de cartões de «jacquard» — I-G.

F

Adjunto de chefe de secção — I-D e I-E.

Adjunto de oficial cortador — I-E.

Ajudante de montador — IV.

Auxiliar de educador infantil — XI-C.

Caixeiro — X-C.

Caixeiro de armazém — X-A.

Canalizador de 3.^a — IV.

Carpinteiro de 2.^a — V.

Chefe de secção — XIII.

Cortador e ou estendedor de tecidos — I-B.

Cortador de peles — I-C1.

Cortador de peles e ou tecido — I-C2.

Cozinheiro — VIII.

Cronometrista — II.

Ecónomo — VIII.

Encarregado — I-F.

Esticador — I-C1.

Fogueiro de 2.^a — IX.

Fresador de 3.^a — IV.

Maquinista especializado — I-C1.

Mecânico de automóveis de 3.^a — IV.

Montador de toldos — IV.

Oficial — I-B e I-C2.

Pedreiro de 2.^a — V.

Pintor de 2.^a — V.

Planeador — II.

Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI.

Revisor e ou controlador de qualidade — I-B e I-C2.

Riscador — I-B e I-C2.

Serralheiro mecânico de 3.^a — IV.

Torneiro de 3.^a — IV.

Trolha de 2.^a — V.

Ajudante de afinador — I-G.

Ajudante de tintureiro — I-G.

Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola — I-G.

Fotogravador — I-G.

Picador de cartões de debuxo — I-G.

Planificador de corte — I-G.

Preparador de laboratório — I-G.

Preparador de tintas — I-G.

G

Adjunto de cortador — I-B e I-C2.

Ajudante de motorista — VII.

Apropriagista — I-F.

Controlador-caixa — VIII.

Controlador de produção/registador de produção — I-B e I-C2.

Costureira qualificada (vestuário em série) — I-B e I-C2 e I-E.

Dispenseiro — VIII.

Engomador-brunidor — I-B e I-C2.

Fogueiro de 3.^a — IX.

Maquinista — I-C1.

Oficial — I-A.

Preseiro — I-B e I-C2.

Pré-oficial electricista do 1.º ano — VI.

Ajudante de estampador — I-G.

Branqueador — I-G.

Centrigugador — I-G.

Clorador — I-G.

Embalador de órgãos — I-G.

Engomador — I-G.

Fixador de tecidos — I-G.

Gazeador — I-G.

Humidificador — I-G.

Maquinista de máquinas «Leavers» — I-G.

Medidor ou enrolador — I-G.

Mercerizador — I-G.

Oxidador — I-G.

Pesador de drogas — I-G.

Preparador de banhos — I-G.

Preparador de lotes — I-G.

Recuperador de banhos — I-G.

Reforçador de quadros — I-G.

Retocador de tecidos — I-G.

Secador — I-G.

Tesourador ou tosquiador — I-G.

Tintureiro — I-G.

Tufador — I-G.

Urdidor — I-G.

Vaporizador — I-G.

Vigilante de águas — I-G.

H

Ajudante de corte — I-B e I-C2.

Ajudante de electricista — VI.

Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — IX.

Arrumador — X-A e X-C.

Bordador especializado — I-A, I-B e I-C2.

Caixeiro-ajudante — X-C.

Cerzideira — I-B e I-C2.

Chefe de limpeza — XII.

Colador — I-B, I-C2 e I-E.

I

Cortador — I-F.
 Costureira especializada — I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F.
 Costureira qualificada — I-A e I-E.
 Distribuidor — X-A e X-C.
 Distribuidor de trabalho — I-B e I-C2.
 Embalador — X-A.
 Empregado de balcão — VIII.
 Empregado de refeitório — VIII.
 Etiquetador — X-A.
 Guarda — III.
 Operador não especializado — IV e V.
 Orlador especializado — I-C2.
 Passador — I-F.
 Porteiro — III.
 Revistador — I-B e I-C2.
 Servente — V.
 Termocolador — I-B, I-C2 e I-E.
 Tricotador especializado — I-B e I-C2.
 Vigilante — XI-C.
 Ajudante de branqueador — I-G.
 Ajudante de engomador — I-G.
 Ajudante de secador — I-G.
 Ajudante de vaporizador — I-G.
 Apanhadeira de malhas ou rendas — I-G.
 Bobineira ou encarreteira — I-G.
 Cerzideira de malhas ou de rendas — I-G.
 Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira — I-G.
 Cortador mecânico — I-G.
 Cortador de relevo — I-G.
 Enfiadeira de máquinas «Cotton» — I-G.
 Fechadeira — I-G.
 Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G.
 Maquinista de máquinas de bordar de cabeças — I-G.
 Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas — I-G.
 Maquinista de máquinas circulares mecânicas e jacquard — I-G.
 Maquinista de máquinas de cobrir borracha — I-G.
 Maquinista de máquinas Cotton, Ketten e Raschel — I-G.
 Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G.
 Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G.
 Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G.
 Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G.
 Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G.
 Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — I-G.
 Noveleira ou enoveleira — I-G.
 Oficial de mesa — I-G.
 Polidor de fios — I-G.
 Preparador de cargas de bobinas — I-G.
 Recortadeira ou enroladeira — I-G.
 Remalhadeira — I-G.
 Retorcedor — I-G.
 Seladeira — I-G.
 Texturizador — I-G.
 Tricotador manual — I-G.

Acabador — I-B e I-C2.
 Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX.
 Bordador — I-A, I-B e I-C2.
 Copeiro — VIII.
 Cortador de flores — I-D.
 Costureira — I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F.
 Empregado de limpeza — XII.
 Enchedor de bonecas — I-B.
 Engomador de flores — I-D.
 Florista — I-D.
 Jardineiro — XII.
 Orlador (praticante) — I-C2.
 Operador de máquinas de branqueamento — XIII.
 Preparador — I-B, I-C2 e I-E.
 Tintureiro de flores — I-D.
 Toucador — I-D.
 Tricotador — I-B e I-C2.
 Alfineteira ou coladeira — I-G.
 Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G.
 Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borraça — I-G.
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G.
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G.
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G.
 Ajudante de maquinista das máquinas «Saurer» e análogas — I-G.
 Ajudante oficial de roda — I-G.
 Borrigador — I-G.
 Ensacador de bobinas — I-G.
 Lavadeira — I-G.
 Lavadeira de quadros ou de mesas — I-G.
 Lubrificador — I-G.
 Prensador de meadas — I-G.
 Preparador de gomas — I-G.
 Recolhedor de amostras — I-G.
 Recolhedor de algodão — I-G.
 Recuperador de algodão ou desperdícios — I-G.
 Repinador — I-G.
 Transportador — I-G.

Porto, 6 de Maio de 2009.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, ANIVEC/APIV:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Maria Madalena Gomes de Sá, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lani-

fícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro; Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul; Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 27 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 122/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

Texto integral e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e última revisão publicada no mesmo *Boletim*, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 3.ª

Vigência

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Primeiro-oficial	580
2	Segundo-oficial	532
3	Caixa	486
4	Ajudante	473
5	Embalador(a) de supermercado	470
6	Servente (talhos)	465
7	Servente (fressureiro)	460
8	Praticante até 17 anos	460

Abono mensal para falhas — 22.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 44.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 44.

Aveiro, 20 de Abril de 2009.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Depositado em 25 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 119/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 2 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, 11, de 22 de Março de 2003, 16, de 29 de Abril de 2004, 15, de 22 de Abril de 2005, 10, de 15 de Março de 2006, 8, de 28 de Fevereiro de 2007, e 5, de 8 de Fevereiro 2008, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Clausula 1.ª

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Este CCT abrange 65 empresas e 153 trabalhadores.

As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

Cláusula 19.ª-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 3,70 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.ª-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 27.

Tabela salarial para 2009

Categorias	Remunerações (euros)
Gerente comercial	880
Encarregado geral	810
Chefe de secção ou encarregado	720
Caixa de balcão	450
Servente	470
Guarda-livros	705
Primeiro-oficial/primeiro-escriturário	585
Segundo-oficial/segundo-escriturário	575
Estagiário do 2.º ano	456
Estagiário do 1.º ano	450
Praticante do 2.º ano	456
Praticante do 1.º ano	450
Aprendiz do 1.º ano	450
Motorista de pesados	620
Motorista de ligeiros	590
Ajudante de motorista	515

Leiria, 28 de Janeiro de 2009.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.

Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

José António Marques, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 118/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª. série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem durante o seu prazo de vigência.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta convenção abrange cinco empregadores e 292 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

A presente convenção colectiva de trabalho e mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 4.^a**Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 3,10.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos da manhã e da tarde.

Cláusula 7.^a**Sucessão de regulamentação**

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

ANEXO III**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração****Grupo I:**

Encarregado geral.

Grupo II:

Chefe de equipa;
Encarregado de secção.

Grupo III:

Modelador de 1.^a;
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Grupo III-A:

Motorista de pesados.

Grupo IV:

Decorador de 1.^a;
Filtrador;
Formista-moldista de 1.^a;
Forneiro;
Modelador de 2.^a;
Oleiro-formista ou de lambugem de 1.^a;
Oleiro jaulista de 1.^a;
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a;
Operador de enfora e desenfora;
Operador de máquina de amassar ou moer;
Operador de máquina semiautomática;
Pintor de 2.^a;
Prensador;
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
Vidrador de 1.^a

Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora;
Decorador de 2.^a;
Embalador-empalhador;
Escolhedor;
Formista;
Formista-moldista de 2.^a;
Forneiro ajudante;
Oleiro asador-colador;
Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a;
Oleiro jaulista de 2.^a;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina automática;
Preparador de enfora;
Vidrador de 2.^a

Grupo V-A:

Acabador.

Grupo VI:

Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de máquina semiautomática;
Ajudante de preparador de pasta;
Amassador ou moedor de barros;
Auxiliar de armazém.

Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento (euros)
I	734
II	683
III	677
III-A	655
IV	548
IV-A	538
V	519,50
V-A	512,
VI	483,50
VII	443
VIII	450
IX	450
X	450

Mafra, 18 de Maio de 2009.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela Casimiro Sardinha & Sombreiro, L.^{da}:

José Jorge Galiza Sardinha, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos:

Nuno Filipe Franco Batalha, gerente.

Por Manuel Rodrigues Luís:

Manuel Rodrigues Luís, gerente.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.^{da}:

Emídio Manuel Duarte Sombreiro, gerente.

Por Eugénio Maria Galiza Sardinha:

Eugénio Maria Galiza Sardinha, gerente.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Lisboa, 13 de Maio de 2009. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *João Fernando Serpa Soares*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de Maio de 2009. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 27 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 123/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

(Última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.)

Em 29 de Abril de 2009, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria profissional desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado nos distritos de Beja e Évora.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 95 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2009 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 5.

Cláusula 6.^a

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais (*)

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Técnico de relações públicas.	Dirige e controla as vendas da loja <i>online</i> . Colabora nas actividades sócio-culturais.	—
Técnico de exploração agrícola.	É o trabalhador que com a necessária autonomia gere, coordena e dirige a exploração agrícola, supervisionando o desempenho do encarregado.	—

(*) Mantém-se a redacção em vigor com a inclusão destas duas categorias profissionais.

ANEXO II

Tabela salarial (supermercado e escritório)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Director de loja	1 437
II	Coordenador de loja	1 258
III	Encarregado de loja A	1 199

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
IV	Operador encarregado (armazém/loja), chefe de secção administrativo, chefe de secção . . .	1 070
V	Encarregado de loja B	950
VI	Encarregado de loja C, técnico de relações públicas	902
VII	Subchefe de secção	775
VIII	Escriturário principal, operador principal, operador de computador de 1.ª classe	678
IX	Operador especializado, primeiro-escriturário	630
X	Operador de 1.ª, segundo-escriturário	561
XI	Servente de limpeza	549
XII	Operador de 2.ª, terceiro-escriturário	532
XIII	Operador ajudante, estagiário de escritório do 2.º ano	523
XIV	Praticante do 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano, praticante do 1.º ano, praticante de escritório	467

Nota. — O nível xv foi incluído no nível xiv.

ANEXO III

Tabela salarial (talho)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho	1 070
II	Subchefe de secção (talho)	925
III	Talhante de 1.ª	873
IV	Talhante de 2.ª	848
V	Talhante de 3.ª, salsicheiro	569
VI	Praticante de talhante do 2.º ano, praticante de talhante do 1.º ano	467

Nota. — O nível vii foi incluído do nível vi.

ANEXO IV

Tabela salarial (agricultura)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Técnico de exploração agrícola	902
II	Encarregado de exploração agrícola	697
III	Pastor	648
IV	Operador de máquinas agrícolas	635

ANEXO V

Diuturnidades — € 22,50.

Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 29 de Abril de 2009.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

Júlio Sequeira Raimundo, mandatário.

João Manuel Raimundo Batista Rodeia Machado, mandatário.

Depositado em 26 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 120/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

deve ler-se:

«Declaração

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 2,9 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL...»

ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, o ACT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, nas pp. 114 e 152, onde se lê:

«Declaração

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL...»

AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, na p. 1801 da citada publicação, onde se lê «Supervisor geral de serviços administrativos — [...]» deve ler-se «Supervisor de serviços administrativos — [...]».

Também na p. 1802 da citada publicação, onde se lê «Supervisor geral de serviços administrativos — [...]» deve ler-se «Supervisor de serviços administrativos — [...]».

Por último, igualmente na p. 1802, onde se lê «Bilheteiro — 795» deve ler-se «Bilheteiro — 805».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu, em 20 de Março de 2009, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIMMAP ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida à FETESE, que a recebeu em 8 de Março de 2005.

3 — O contrato colectivo de trabalho inicial foi outorgado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal, em representação de diversas associações de empregadores, designadamente da AIMMAP, e a FETESE e outro.

4 — O referido contrato colectivo de trabalho encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, e foi o objecto de sucessivas alterações, subscritas pela FENAME — em representação da AIMMAP, e pela AIMMAP, estando em vigor as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1997, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, n.º 28, de 29 de Julho de 1998 e n.º 20, de 29 de Maio de 2003.

5 — A cláusula 4.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva».

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca

na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho [alínea b) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, que contém a citada cláusula 4.ª, entrou em vigor em 3 de Agosto de 1996, ou seja, há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

O autor da denúncia tinha poderes para o acto;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial;

A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e respeitou o previsto nesta disposição: a 7 de Março de 2005, data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção, não relevando, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, uma vez que consistiu apenas em modificação das cláusulas de natureza pecuniária;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se assim preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, os mesmos não se pronunciaram.

Assim, ao abrigo da alínea b) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, com as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1997; n.º 29, de 8 de Agosto de 1997; n.º 28, de 29 de Julho de 1998 e n.º 20, de 29 de Maio de 2003, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 27 de Maio de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (SITESC).

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu, em 20 de Março de 2009, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (SITESC).

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIMMAP ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida ao SITESC, que a recebeu em 9 de Março de 2005.

3 — O contrato colectivo de trabalho inicial foi outorgado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal, em representação de diversas associações de empregadores, designadamente da AIMMAP, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio. Este sindicato alterou a sua denominação para Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004.

4 — O referido contrato colectivo de trabalho encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e foi o objecto de sucessivas alterações, subscritas pela FENAME — em representação da AIMMAP, e pela AIMMAP, estando em vigor as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1997, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997 e n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

5 — A cláusula 4.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva».

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho [alínea b) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, que contém a citada cláusula 4.ª, entrou em vigor em 27 de Agosto de 1996, ou seja, há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

O autor da denúncia tinha poderes para o acto;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial;

A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e respeitou o previsto nesta disposição: a 7 de Março de 2005, data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção, não relevando, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, uma vez que consistiu apenas em modificação das cláusulas de natureza pecuniária;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se assim preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da

presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, os mesmos não se pronunciaram.

Assim, ao abrigo da alínea b) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (SITESC), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1997, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997 e n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 27 de Maio de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 19 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005.

Declaração de princípios

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA — prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato, tais como:

i) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

ii) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;

iii) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

iv) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;

v) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lock-out*.

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA — é constituído por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2 — O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Leiria.

3 — O SITRA pode criar, sempre que considerar necessário, delegação ou outras formas de representação local, por decisão do secretariado, sujeita a ratificação do conselho geral, na sua reunião posterior àquela.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral dos Trabalhadores — UGT.

4 — O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que reputa de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1 — O SITRA tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

PARTE II

Direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efectuarem o pagamento das respectivas quotas.

3 — Não serão admitidos como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou

noutro, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.

4 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

5 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

6 — O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado ao secretariado, que decidirá do seu andamento.

7 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando dela a comissão regional da área e ou o delegado sindical competente.

8 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de 15 dias a contar da data da respectiva notificação.

9 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso do SITRA.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2 — Em caso de expulsão anterior, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

3 — Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8.º

Direitos

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as actividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;

b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;

c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

e) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;

g) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;

h) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

i) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;

j) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

k) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;

l) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;

m) Receber o cartão de sócio;

n) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SITRA;

o) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

2 — A regulamentação do direito de tendência constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SITRA;

d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;

e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

f) Pagar regularmente as suas quotizações;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

h) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2 — Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3 — A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão.

4 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

1 — O poder disciplinar reside no conselho de disciplina, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar, com excepção do previsto na alínea d) do número seguinte, em que a sanção é aplicada pelo conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos presentes estatutos;

b) Repreensão registada, no caso de reincidência;

c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste número;

d) Expulsão dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;

b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para o conselho geral.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

7 — A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos do SITRA:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

Artigo 13.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Congresso

Artigo 14.º

Composição

1 — O congresso é o órgão máximo do SITRA e é constituído por um colégio de, pelo menos, 150 delegados

eleitos por sufrágio directo, universal e secreto, de entre listas nominativas e concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

3 — O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral.

4 — A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

5 — São, por inerência delegados ao congresso os membros do conselho geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado da comissão de juventude, até ao limite de cinco membros, sem direito a voto.

Artigo 15.º

Competência

São atribuições do congresso:

- a) Eleger a mesa do congresso;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o secretário-geral;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- f) Eleger o conselho de disciplina;
- g) Destituir os órgãos do SITRA e marcar novas eleições;
- h) Rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- j) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Discutir e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- m) Aprovar o regimento do congresso.

Artigo 16.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SITRA;
- b) A pedido do secretariado;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalho, sejam reconhecidos de grande interesse e premência para o SITRA.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de 12 meses entre as datas de ambos.

Artigo 17.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em dois jornais nacionais e no jornal do Sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

a) A convocação para a reunião ordinária do congresso será seguida, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral para a eleição dos delegados, não podendo esta realizar-se antes do 60.º dia após a convocação.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a recepção do pedido.

3 — O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior deverá reunir dentro dos 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

4 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4 — O congresso funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes.

6 — Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada uma nova reunião extraordinária nos termos do n.º 5 deste artigo ou do n.º 4 do artigo 16.º

Artigo 19.º

Mesa do congresso

1 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados, competindo-lhe especialmente:

- Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

2 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

3 — O presidente da mesa do congresso será simultaneamente o presidente do SITRA.

4 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

5 — Até à eleição da mesa do congresso, de acordo com a ordem do dia pré-determinada, os trabalhos serão dirigidos pela mesa eleita no congresso anterior.

Artigo 20.º

Votações em congresso

1 — A votação em congresso será feita directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

a) A eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do secretário-geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;

b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

c) Deliberação sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações e sobre a sua extinção.

4 — O presidente do SITRA, quando no exercício da função de presidente da mesa do congresso, disporá de voto de qualidade.

CAPÍTULO VII

Do conselho geral

Artigo 21.º

Composição

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 36 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e por:

- A mesa do congresso;
- O secretário-geral;
- Um membro do secretariado;
- Um membro do conselho fiscalizador de contas;
- Um membro do conselho de disciplina.
- Um membro da comissão de juventude.

Artigo 22.º

Mesa do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 23.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10 % dos sócios do SITRA ou segundo os termos em que ficar decidido pelo conselho geral.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

Artigo 24.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SITRA e, em especial:

a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas em congresso;

b) Convocar o congresso nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso e do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SITRA ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

g) Eleger os representantes do SITRA nas organizações em que esteja filiado;

h) Ratificar a decisão do secretariado de abrir delegações do Sindicato e adquirir bens imóveis;

i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

j) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo expressa autorização deste;

k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITRA lhe apresentem;

l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;

m) Adequar, entre congressos, os estatutos à lei.

2 — O conselho geral deliberará do seu próprio regimento.

CAPÍTULO VIII

Do presidente do SITRA

Artigo 25.º

Presidente do SITRA

1 — O presidente da mesa do congresso é presidente do SITRA e do conselho geral.

2 — O presidente do SITRA é membro, por inerência, do secretariado.

Artigo 26.º

Competência do presidente do SITRA

Compete, em especial, ao presidente do SITRA:

a) Representar o SITRA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;

b) Presidir à mesa do congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade.

CAPÍTULO IX

Do secretário-geral

Artigo 27.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso, por voto secreto, conforme o n.º 3 do artigo 20.º de entre listas uninominais concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado cessante.

4 — O secretário-geral é membro do secretariado e do conselho geral.

Artigo 28.º

Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir ao secretariado e propor e garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Despachar os assuntos correntes e submetê-los à ratificação dos restantes membros do secretariado.

CAPÍTULO X

Secretariado

Artigo 29.º

Composição

1 — O secretariado é o órgão executivo do SITRA e é composto pelo:

a) Secretário-geral;

b) Presidente do SITRA;

c) Por 30 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por escrutínio directo e secreto, de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — Será vice-secretário-geral do SITRA o primeiro nome da lista eleita.

3 — O vice-secretário-geral substituirá o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos.

4 — O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, que serão distribuídas entre si, sob proposta do secretário-geral.

5 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que, na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 30.º

Competência

1 — Ao secretariado, órgão executivo do SITRA, compete, nomeadamente:

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;

c) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos das comissões coordenadoras regionais;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

f) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

g) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

i) Apresentar anualmente até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

j) Representar o SITRA em juízo e fora dele;

k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

l) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

m) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 14.º destes estatutos;

n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demiti-los de acordo com os interesses desses mesmos trabalhadores;

o) Eleger o seu representante ao conselho geral.

2 — Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias específicas, sobretudo referentes à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SITRA todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SITRA e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou aquelas de que os outros órgãos do SITRA com competência para tal o incumbam.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — O secretariado reunirá mediante convocatória do secretário-geral de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.

2 — As reuniões do secretariado só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

3 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se actas de cada reunião.

4 — Para obrigar o SITRA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

5 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO XI

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 33.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;

c) Participar nas reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;

e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;

f) Eleger um representante ao conselho geral.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

CAPÍTULO XII

Conselho de disciplina

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 35.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne sempre que necessário ou que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos sócios.

Artigo 36.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SITRA;
- c) Comunicar ao Secretariado as sanções aplicadas aos sócios até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe coloque. Eleger um seu representante ao conselho geral e participar nos outros órgãos quando o achar conveniente.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente o seu relatório ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado.

CAPÍTULO XIII

Organização regional — delegações

Artigo 37.º

Delegações

1 — A nível regional o SITRA organiza-se nas seguintes regiões:

- a) Zona norte, que compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- b) Zona centro, que compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Viseu;
- c) Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Setúbal e Regiões Autónomas.

- 2 — A zona norte é coordenada pela delegação do Porto.
- 3 — A zona centro é coordenada pela sede.
- 4 — A zona sul é coordenada pela delegação de Lisboa.

5 — Poderão ser criadas outras delegações, ou alteradas as existentes, que se integrarão, conforme a sua situação geográfica, nas regiões e coordenações respectivas.

6 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral na primeira reunião deste órgão, após o congresso, um projecto de regulamentação de funcionamento das delegações.

Artigo 38.º

Forma de eleição

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, são eleitas pelo secretariado nacional, comissões coordenadoras das respectivas zonas centro, norte e sul, de entre os membros eleitos em congresso para o secretariado.

2 — O número de membros de cada comissão coordenadora será proporcional ao número de sócios inscritos na respectiva região, não podendo, no entanto, exceder o máximo de cinco elementos.

3 — A proporcionalidade referida no número anterior será definida pelo conselho geral.

CAPÍTULO XIV

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 39.º

Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITRA que, sob a orientação e coordenação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho ou ainda em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justifique.

2 — A designação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, sendo esta precedida de eleições, por voto directo e secreto.

3 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efectuada pelo secretariado.

4 — Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita de mais de 50 % dos trabalhadores por eles representados, ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do Sindicato.

5 — Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6 — A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 40.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pela comissão coordenadora regional.

4 — A comissão coordenadora regional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição das comissões de delegados sindicais.

Artigo 41.º

Comissões de delegados sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 42.º

Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído por 5 membros designadamente, um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação do secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4 — Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, ao secretariado nacional um orçamento e um plano de actividades para aprovação.

6 — A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

Artigo 43.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 44.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SITRA;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pelo secretariado dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

PARTE VI

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Artigo 45.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

4 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato;

Artigo 46.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, até 31 de Março, para a eleição de delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 10 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais nacionais e, se possível, no jornal do SITRA, com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO XVI

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2 — A mesa do conselho geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado, o conselho fiscalizador de contas e o conselho geral;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 48.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SITRA e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 50.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5 — A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

6 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 52.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

2 — Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3 — Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo o conselho geral alterar esse horário.

Artigo 53.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 54.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 55.º

Apuramento

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 56.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2 — Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos congressistas.

3 — Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização do congresso e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações do SITRA.

4 — O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

Artigo 58.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida em congresso, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

3 — O congresso que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 59.º

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 60.º

Alterações aos estatutos

1 — Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos à lei e às apreciações fundamentadas sobre a legalidade daqueles, emanadas do ministério responsável pela área laboral e ou do Ministério Público.

2 — A acta de onde consta a redacção conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, servirá para instruir o processo administrativo no ministério responsável pela área laboral.

Artigo 61.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

1 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência do conselho geral.

2 — Para o exercício do direito de tendência, os sócios, após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente do SITRA com a indicação dos respectivos representantes.

3 — Os sócios formalmente organizados em tendência têm direito a utilizar as instalações do Sindicato para efectuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas ao secretariado.

4 — As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

5 — As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.

6 — Cada tendência adoptará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registados em 21 de Maio 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 122 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — SINTAP — Alteração

Alteração aprovada no VIII congresso ordinário realizado nos dias 11 e 12 de Abril de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007.

CAPÍTULO I

Da natureza e âmbito

Artigo 2.º

Âmbito subjectivo

1 — O SINTAP integra todos os trabalhadores, qualquer que seja a natureza dos seus vínculos, das administrações públicas, directa e indirecta, do Estado, das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e das autarquias locais (institutos, empresas e fundações públicas), das associações de municípios, do sector empresarial do Estado e das Regiões Autónomas, das empresas municipais e intermunicipais, das misericórdias, das instituições privadas de solidariedade social e das demais entidades privadas, com ou sem fins lucrativos, de interesse ou capital públicos.

2 —

3 —

CAPÍTULO III

Dos associados

SECÇÃO I

Dos sócios

Artigo 18.º

Recusa de inscrição

(*Repristinar o artigo 18.º anterior por força da sentença de 20 de Novembro de 2007, do Tribunal de Lisboa, 2.ª Secção, 6.ª Vara Cível.*)

CAPÍTULO IV

Da organização do Sindicato

Artigo 33.º

Natureza e composição

1 —

2 —

3 —

4 — O mínimo de delegados eleitos não poderá ser inferior ao dobro dos delegados por inerência.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 56.º

Competências do secretariado nacional

1 —
(*Propõe-se a eliminação do actual n.º 2 face à nova redacção proposta ao artigo 71.º, n.º 3.*)

2 — O secretariado nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizam no âmbito do Sindicato. (*Redacção do actual n.º 3.*)

Artigo 60.º

Comissão executiva

1 —
2 — Os secretários referidos nas alíneas b), d), e) e f), [...] (apenas uma errata, ao que parece).
3 —
4 —
.....

Artigo 69.º

Secções regionais

1 —
2 —
3 —
4 —
a)
b)
c) A nível de cada Região Autónoma permanece a existência de uma secção coordenadora regional para melhor desempenho das funções, nomeadamente para efeitos do disposto no artigo 71.º, n.º 3, sem prejuízo da existência de outras secções regionais integradas naquela que se venham a revelar pertinentes para dinamização e aprofundamento da acção sindical junto dos respectivos associados.

5 —

CAPÍTULO V

Da organização regional e profissional do Sindicato

SECÇÃO I

Das secções

Artigo 71.º

Fins e órgãos das secções regionais

1 —

2 — As secções regionais são dirigidas pelos respectivos secretariados de secção.

3 — As secções regionais dos Açores e da Madeira, em atenção às autonomias político-administrativas que caracterizam as suas Regiões, têm ainda por finalidade negociar com os respectivos órgãos de governo próprio no âmbito das suas atribuições e competências constitucionais sobre a Administração Pública.

Artigo 72.º

Conselho regional

(*Porque nunca funcionou e a sua funcionalidade se revela dispendiosa propõe-se a sua pura e simples eliminação.*)

Artigo 73.º

Eleição dos secretariados regionais

1 —
2 — As eleições dos secretariados regionais realizar-se-ão na mesma data em que for fixada, pelo conselho geral, a eleição dos delegados ao congresso ordinário.
3 —
4 —
5 —

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 100.º

Perda de mandato

1 —
2 — Compete ao secretariado nacional declarar a perda de mandato em que incorra qualquer trabalhador, bem como indicar, de entre as listas votadas, qual o seu substituto que deverá providir, sempre que possível, da mesma circunscrição geográfica e tendência daquele que perdeu o mandato.

Artigo 101.º

Renúncia ou pedido de substituição

1 —
2 —
3 — Cabe ao secretário-geral propor à comissão executiva a indicação do substituto, de entre as listas votadas, que deverá providir, sempre que possível, da mesma circunscrição geográfica e tendência do substituído, sendo a decisão obrigatoriamente exarada em acta da comissão executiva.

Registados em 21 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24/2009, a fl. 122 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Eleição em 18 e 19 de Abril de 2009 para mandato de quatro anos.

Secretário-geral) — Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, sócio n.º 0574, tec. traf. e condução, bilhete de identidade n.º 3462524, de Lisboa.

Presidente — Domingos Barão Paulino, sócio n.º 0259, tec. traf. e condução, bilhete de identidade n.º 1227452, de Lisboa.

Secretariado nacional

Efectivos:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, (vice-secretário-geral, sócio n.º 0819, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 9837584 de Lisboa.

Maria Lucinda Ramusga Rego Lopes, sócia n.º 0171, escrit. principal, bilhete de identidade n.º 5061587, de Leiria.

Francisco Jorge Santos Oliveira, sócio n.º 0790, técnico traf. cond., bilhete de identidade n.º 9048422, de Lisboa.

Francisco Manuel Vaz Peres, sócio n.º 0854, operador de linha, bilhete de identidade n.º 10801225, de Lisboa.

Ricardo Filipe Carvalho, sócio n.º 0648, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 6027615, de Lisboa.

Luís Francisco Moreira de Andrade, sócio n.º 0558, chefe de movimento, bilhete de identidade n.º 7619786, de Lisboa.

Arlindo Marques Martins, sócio n.º 0192, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 4601619, de Leiria.

Dina Esmeralda Gomes do Monte, sócia n.º 0965, técnica principal, bilhete de identidade n.º 3991364, de Lisboa.

António da Silva Alves Pereira, sócio n.º 0566, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 4343785, de Lisboa.

Francisco José dos Santos Fonseca, sócio n.º 1293, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 9555441, de Lisboa.

Silvino Esteves Correia, sócio n.º 1100, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 770688, de Lisboa.

Albano da Silva Pinto, sócio n.º 0275, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 6634381, de Lisboa.

Inocêncio Oliveira Poio, sócio n.º 0788, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 5955834, de Lisboa.

António da Silva Cardoso, sócio n.º 1173, técnico traf. cond., bilhete de identidade n.º 16069634, de Lisboa.

Marco Alexandre Ferreira Lopes, sócio n.º 2517, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 10640411, de Lisboa.

Porfírio António Mendes de Brito, sócio n.º 1684, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 9487667, de Lisboa.

Luís Manuel Geraldês Ramos, sócio n.º 1947, cobrador, bilhete de identidade n.º 4236058, de Castelo Branco.

Armínio Robalo Gamas, sócio n.º 0039, motorista de pesados, bilhete de identidade n.º 4025399, de Castelo Branco.

Amélia Patrícia Casimiro Perez Figueiredo, sócia n.º 2214, agente de tráfego, bilhete de identidade n.º 11724141, de Lisboa.

Paulo Alexandre da Silva Brito, sócio n.º 1471, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 8449133, de Lisboa.

José Filipe da Silva Morais, sócio n.º 3230, mot. s. Público, bilhete de identidade n.º 11671629, de Lisboa.

Rui Ferreira de Sousa, sócio n.º 1220, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 9833578, de Leiria.

Jaime Pereira Barreiro, sócio n.º 0059, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 2575480, de Lisboa.

Manuel Nunes Pedro, sócio n.º 0641, mot. s. Público, bilhete de identidade n.º 3421231, de Viseu.

António Eduardo Teixeira Soares, sócio n.º 0723, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 3988208, de Lisboa.

Miguel Teixeira, sócio n.º 2034, guarda-freio, bilhete de identidade n.º 1292679, de Lisboa.

António Carlos Ferreira dos Santos, sócio n.º 1211, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 8475386, do Porto.

Ricardo Jorge Costa Oliveira, sócio n.º 2273, mot. s. Público, cartão de cidadão n.º 8446937.

Carla Cristina Igreja Cardoso Brito, sócia n.º 2126, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 10588466, de Lisboa.

Sérgio José das Neves Pereira, sócio n.º 3133, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 11519584, de Lisboa.

Suplentes:

Joaquim Manuel Oliveira Vinagreiro, sócio n.º 1486, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 11150521, de Lisboa.

Márcio Miguel Santos Vitorino, sócio n.º 2786, agente de tráfego, bilhete de identidade n.º 1155085, de Lisboa.

Argentino Manuel Gomes Batista, sócio n.º 1900, motorista de pesados, bilhete de identidade n.º 4487658, de Castelo Branco.

Manuel Sequeira de Matos, sócio n.º 1071, mot. s. Público, cartão de cidadão n.º 9832859.

Rui Manuel Conceição Antunes Freitas, sócio n.º 1238, mot. s. Público, bilhete de identidade n.º 6985711, de Lisboa.

Pedro Miguel Mourão Alegre, sócio n.º 3530, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 11947768, de Lisboa.

Vítor Fernandes dos Santos, sócio n.º 1457, mot. s. público, bilhete de identidade n.º 8223931, de Lisboa.

José Maria Poeiras Ludovino, sócio n.º 0426, motorista de pesados, bilhete de identidade n.º 4830284, de Portalegre.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) — Eleição em 11 e 12 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Membros efectivos:

Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7895524-6, emitido pelo SIC de Lisboa em 14 de Maio de 2001.

José Joaquim Abraão, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3574831-1, emitido pelo SIC de Vila Real em 14 de Fevereiro de 2002.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5216271, emitido pelo SIC do Funchal em 6 de Fevereiro de 2003.

João Manuel Sequeira Seabra, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7500686-3, emitido pelo SIC de Lisboa em 8 de Setembro de 2006.

Ángelo Feijão Monforte, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 7576528-4, emitido pelo SIC de Lisboa em 11 de Janeiro de 2000.

Aníbal Manuel Machado dos Santos Moreira, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 8157273-5, emitido pelo SIC de Lisboa em 6 de Abril de 2004.

António Gomes Paulo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5923671-0, emitido pelo SIC de Vila Real em 9 de Abril de 2002.

António José Pinto Godinho, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 5177877-7, emitido pelo SIC de Lisboa em 16 de Junho de 1999.

António Paulo Pereira Ranito, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7019850-0, emitido pelo SIC de Castelo Branco em 12 de Janeiro de 2000.

Carlos Manuel Garção Ramos Bogalho, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7379599-2, emitido pelo SIC de Coimbra em 24 de Janeiro de 2003.

Emerenciana Alice Lopes Cardoso, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 2203740-3, emitido pelo SIC de Lisboa em 10 de Janeiro de 2008.

Fernando Gonçalves Fraga, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6750288-1, emitido pelo SIC de Vila Real em 2 de Novembro de 2005;

Fernando Jorge Bacelar Soares, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6156974-7, emitido pelo SIC de Lisboa em 11 de Maio de 2005.

Filomena da Conceição Ricardo Cabral de Medeiros Almeida, casada, cidadão n.º 097878545, portadora do cartão de cidadão válido até 9 de Outubro de 2012.

Francisco José Duarte Pimentel, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5186520-3, emitido pelo SIC de Angra do Heroísmo em 17 de Fevereiro de 2000.

Helena Maria Campos Ervedosa de Lacerda Pavão, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 8492880-8, emitido pelo SIC de Vila Real em 9 de Janeiro de 2004.

Inês Brígida de Freitas Mendes, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 5566339-7, emitido pelo SIC do Funchal em 9 de Outubro de 2006.

Isabel Maria Loreto Santos Lourenço, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7724659-4, emitido pelo SIC de Coimbra em 15 de Dezembro de 2006.

João Paulo dos Santos Barnabé, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 9776407-8, emitido pelo SIC de Lisboa em 10 de Dezembro de 2003.

Jorge Figueiredo Parreira, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7301242-4, emitido pelo SIC de Lisboa em 30 de Abril de 2004.

José Alexandre Caldas Ribeiro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6481210-3, emitido pelo SIC de Lisboa em 22 de Fevereiro de 2000.

José Paulo Coelho do Órfão, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10580850-4, emitido pelo SIC de Viana do Castelo em 23 de Fevereiro de 2004.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6587715-2, emitido pelo SIC de Coimbra em 31 de Outubro de 2003.

Luís Carlos de Sousa Armas do Amaral, casado, portador do cartão de cidadão n.º 04913482 válido até 24 de Maio de 2013.

Manuel Filipe Freitas Rebelo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5743824-2, emitido pelo SIC de Vila Real em 29 de Setembro de 1999.

Manuel da Silva Braga, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7916926-0, emitido pelo SIC de Lisboa em 6 de Setembro de 1999.

Maria Baptista Rodrigues da Silva Marcial, viúva, portadora do bilhete de identidade n.º 6891144-0, emitido pelo SIC do Funchal em 15 de Maio de 2006.

Mário Henriques dos Santos, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2361544-3, emitido pelo SIC de Lisboa em 3 de Junho de 2005.

Mário Ribeiro de Castro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5646047-3, emitido pelo SIC do Funchal em 3 de Julho de 2006.

Orlando Fernando Âmbar Esteves, casado, cidadão n.º 05271173, portador do cartão de cidadão válido até 25 de Julho de 2012.

Rosa Maria Couto Castro Pita, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 524712, emitido pelo SIC de Coimbra em 25 de Agosto de 2005.

Membros suplentes:

Luciana Maria Maia Nelas, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 8040785-4, emitido pelo SIC de Lisboa em 11 de Setembro de 2002.

Joaquim Grácio Morgado, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6632992-2, emitido pelo SIC de Santarém em 12 de Julho de 2001.

Adelino Sequeira Mota, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7657561-6, emitido pelo SIC de Braga em 15 de Janeiro de 2008.

Adérito Caridade Marcelino de Melo, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8569753-2, emitido pelo SIC de Lisboa em 21 de Outubro de 1999.

Albertina Maria Costa Oliveira, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 7881829, emitido pelo SIC de Ponta Delgada em 12 de Janeiro de 2006.

Albino Casimiro Mendes da Silva, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7485628-6, emitido pelo SIC de Coimbra em 2 de Dezembro de 1998.

Ana Paula Botelho Barbosa Simas, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 10640540-3, emitido pelo SIC de Ponta Delgada em 10 de Fevereiro de 2003.

Ana Paula Pereira Berroñes, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 5225416, emitido pelo SIC de Lisboa em 24 de Setembro de 2003.

António Fernando Coelho Miranda, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8587971-1, emitido pelo SIC de Angra do Heroísmo em 16 de Abril de 2003.

António Gomes de Sousa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1658711-1, emitido pelo SIC de Lisboa em 14 de Março de 2003.

António de Oliveira e Silva, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5579435-1, emitido pelo SIC de Coimbra em 11 de Agosto de 2008.

Carlos Alberto Miranda Mendes, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5991926-4, emitido pelo SIC de Vila Real em 22 de Agosto de 2002.

Daniel Francisco Simão Rosas de Carvalho, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3828017-5, emitido pelo SIC de Vila Real em 9 de Abril de 2001.

Diogo Nuno Pereira Marques, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 6566291-5, emitido pelo SIC de Lisboa, em 7 de Agosto de 2001.

Euclides de Brito Andrade dos Santos, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8193225-7, emitido pelo SIC de Lisboa em 15 de Novembro de 2005.

Filomena Gracinda Costa Mortágua, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 7513252-4, emitido pelo SIC de Coimbra em 16 de Junho de 2009.

José Carlos Rodrigues Vieira, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 7072809-7, emitido pelo SIC de Viana do Castelo em 15 de Novembro de 2002.

José Dídio Cabral Rodrigues Castanho, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 7943391-0, emitido pelo SIC do Funchal em 10 de Outubro de 2001.

Lina Isabel Paulo Canelas Mestrinho, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9308339-4, emitido pelo SIC de Lisboa em 8 de Janeiro de 2007.

Luís Manuel de Brito Fernandes, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9983452-9, emitido pelo SIC de Vila Real em 18 de Julho de 2005.

Luísa Margarida da Silva Rodrigues, divorciada, portador do bilhete de identidade n.º 10077048, emitido pelo SIC de Coimbra em 11 de Dezembro de 2006.

Manuel António da Costa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6854671-8, emitido pelo SIC de Bragança em 5 de Março de 2003.

Manuel Augusto Gonçalves de Sá, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3320297-4, emitido pelo SIC de Vila Real em 5 de Novembro de 1999.

Manuel Carlos Escórcio Moniz, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 7424648-8, emitido pelo SIC do Funchal em 4 de Dezembro de 2000.

Maria Isabel Quintal de Ornelas Aguiar, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7445749-7, emitido pelo SIC do Funchal em 13 de Janeiro de 2003.

Maria Madalena Oliveira do Amaral Jorge, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7171695-5, emitido pelo SIC de Angra do Heroísmo em 8 de Junho de 2004.

Paulo Jorge Alves Cabaço Gardete, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6266022-5, emitido pelo SIC de Lisboa em 9 de Janeiro de 2003.

Rita Baltazar Paulo, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 2195554-9, emitido pelo SIC de Santarém em 6 de Junho de 2007.

Rosa Diamantina Sousa Baptista, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 4905924-6, emitido pelo SIC de Lisboa em 23 de Maio de 2001.

Rui Alberto Espírito Santo Monteiro de Sousa, casado, portador do Bilhete de Identidade n.º 1382312-4, emitido pelo SIC do Funchal em 4 de Março de 2008.

Rui Augusto Dos Santos Negreira Soares, casado, portador do Bilhete de Identidade n.º 3583114-6, emitido pelo SIC de Lisboa em 14 de Novembro de 2000.

Sindicato da Manutenção do Metropolitano SINDEM — Eleição em 28 de Abril de 2009 para o mandato de três anos

Direcção

Luís Carlos Conceição Matias Franco, presidente, bilhete de identidade n.º 1224487;

José Carlos Estêvão Silveira, vice-presidente, bilhete de identidade n.º 10118643;

Miguel Luís Oliveira Branco, 1.º secretário, bilhete de identidade n.º 8563757;

Vítor Manuel Garcia Bernardo Coelho, 2.º secretário, bilhete de identidade n.º 5334615;

António Carlos Henriques Alves, tesoureiro, bilhete de identidade n.º 2355270;

Paulo Jorge Matos Galvão, 1.º vogal, bilhete de identidade n.º 9581507;

José Carlos Ferreira Ribeiro, 2.º vogal, bilhete de identidade n.º 9786245;

João Manuel Reis Pessoa, 3.º vogal, bilhete de identidade n.º 5061927;

David Miguel Pereira Calha, 4.º vogal, bilhete de identidade n.º 10314690;

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

PACTA — Associação Portuguesa de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura — Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 23 de Março de 2009, foi deli-

berada a extinção voluntária da PACTA — Associação Portuguesa de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura, sendo o respectivo património, que vier a ser apurado pela comissão liquidatária, doado à APECATE — Associação Portuguesa de Empresas de Congressos Animação Turística e Eventos.

Assim, nos termos do artigo 456.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da PACTA — Associação Portuguesa

de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura, efectuado em 17 de Julho de 1998, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

APIGRAF — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel — Eleição em 24 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção nacional executiva

Lisgráfica Impressão Artes Gráficas, S. A., representada por Jaime Luciano Marques Baptista da Costa;

Costa & Valério, L.^{da}, representada por Paulo José Duarte da Cruz,

Clio Artes Gráficas, L.^{da}, representada por Elísio Gonçalves Reduto;

Novotipo Europa — Indústria e Comércio de Embalagens, S. A., representada por Luís Carlos Neves Ribeiro Neto;

Manuel Peres Júnior & Fos., S. A., representada por Sebastião Manuel Camões e Vasconcelos;

Euro-Dois Artes Gráficas, L.^{da}, representada por José Augusto Mano Constâncio;

Imprime — Serigrafia e Artes Gráficas, L.^{da}, representada por José Manuel Figueiredo;

Bulhosas (Irmãos), S. A., representada por Alberto António de Sousa Bulhosa;

Companhia Editora do Minho, S. A., representada por Álvaro Lamares de Moura Bessa.

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares — Eleição em 29 de Abril de 2009 para mandato de três anos

Direcção

Presidente — CIPADE — Indústria e Investigação de Produtos Adesivos, S. A., representada por Isabel Maria Sousa Ramalho e Silva Pinho Lima, cartão de cidadão n.º 09547655 5ZZ2, válido até 15 de Janeiro de 2014.

Vice-presidentes:

LORCOL — Indústria de Colas e Produtos Químicos, L.^{da}, representada por António José Fernandes Monteiro, bilhete de identidade n.º 212095, de 6 de Junho de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

ADI — Química Portugal, L.^{da}, representada por Pedro Nuno Mendes Gonçalves, bilhete de identidade

n.º 8227344, de 18 de Maio de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Tesoureiro — RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A., representada por Casimiro Pereira Pinto, bilhete de identidade n.º 2779135, de 20 de Junho de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogal — Henkel Ibérica Portugal, representada por Luís Filipe Gonçalves Machado, bilhete de identidade n.º 5031267, de 11 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — Eleição em 27 de Abril de 2009, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — J. Walter Thompson — Publicidade, S. A., representada por Susana Maria Quinteiro Marques de Carvalho.
Vice-presidentes:

BBDO Portugal — Agência de Publicidade, S. A., representada por João Manuel Bastos Wengorovius.

Strat — Comunicação e Tecnologia, S. A., representada por Jorge Manuel Martins da Fonseca Marques.

Vogais:

Fischer Portugal — Publicidade e Marketing, L.^{da}, representada por Luís Manuel da Silva Rodrigues.

Fullsix Portugal — Marketing Interactivo, S. A., representada por Pedro Miguel Neto d'Almeida Duarte Batalha.

Wunderman Cato Johnson — Serviços Comunicação Directa, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Gonçalves Castanheira.

Grupo GCI-Tiverley, Consultadoria e Projectos, L.^{da}, representada por Nuno Conde Mendão.

AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas — Eleição em 15 de Abril de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — J. Soares Correia, Armazéns de Ferro, S. A., representada por Fernando António de Oliveira Pinto.

Vice-presidente — METALOFARENSE — Produtos Siderúrgicos, S. A., representada por Luís Filipe Alves Afonso.

Tesoureiro — FAF — Produtos Siderúrgicos, S. A., representada por Manuel José Fernandes Nobre.

Directores:

TS — Thomaz dos Santos, S. A., representada por Tomás dos Santos Ladeira Baptista.

Martins Ferreira — Com. Prod. Siderúrgicos, S. A., representada por Abel André Ribeiro da Silva.

Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Eleição em 20 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos

Direcção

Membros efectivos:

Presidente — Victor Guedes — Indústria e Comércio, S.A., Largo de Monterroio de Mascarenhas, 1, 1070 Lisboa, representada pelo Dr. Pedro Miguel Marques da Silva Cruz.

Tesoureiro — SOVENA, Portugal Consumer Goods, S. A., Rua do General Ferreira Martins, 6, 8.º,

Miraflores, 1495-137 Algés, representada pelo engenheiro Luís Maria da Cunha Folque de Mendoça.

Secretário — Estabelecimentos Manuel da Silva Torrado & C.ª (Irmãos), S. A., Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 5.º, D, 1050-118 Lisboa, representada por Rui Norte dos Santos.

Vogais:

CIDACEL, S. A., Foz de Arouce, 3200-909 Lousã, representada por Fernando Rodrigues Dias Ferreira.

J. C. Coimbra, S. A., Rua do Padre António Maria Pinho, 71, 3860-130 Avanca, representada pelo Dr. Miguel Coimbra Pinto Arouca.

Membros suplentes:

Alcides Branco & C.ª, S. A., Rua do Dr. João de Magalhães, 36, 2.º, direito, Santa Maria da Feira, 4520 Feira, representada por Alcides Alves Branco de Carvalho.

AZEOL — Sociedade de Azeites e Óleos da Estremadura, S. A., Rua de Cândido dos Reis, 28, 2560-312 Torres Vedras, representada por José Pereira Elias do Coito.

Fio Dourado — Transformação e Comercialização de Produtos Olivícolas, L.ª, Comeiras de Baixo, 2000-694 Pernes, representada pelo engenheiro João Vítor Reis Gomes Mendes.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Kromberg & Schubert Portugal, L.ª

Estatutos

Artigo 1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Fábrica Kromberg & Schubert Portugal, L.ª, é um órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, como é também um órgão autónomo em relação a credos políticos ou religiosos, e tem por finalidade a defesa dos trabalhadores e da própria empresa.

Artigo 2.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para

o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis a estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 3.º

Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede no Parque Industrial de Guimarães, pav. J-7, vila de Ponte, Guimarães.

Artigo 4.º

Atribuições e competência da CT

Constituem direitos da Comissão de Trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar na elaboração dos planos económico sociais que contemplem qualquer sector, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação desses mesmos sectores, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 5.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, permitindo uma melhor consciencialização e defesa dos seus direitos e deveres;
- c) Exigir da entidade patronal, bem como de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores, na vida da empresa em especial e no processo produtivo em geral.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, não sendo delegável o direito.

3 — Os órgãos de gestão da empresa não poderão impedir ou dificultar o exercício de direito ao controlo de gestão, competindo à CT:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios dos equipamentos, da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos

contrários à lei, aos Estatutos da empresa ou às disposições imperativas de plano;

f) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa;

g) Participar em processos de reestruturação da empresa.

Artigo 7.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições.

2 — As reuniões devem realizar-se, pelo menos, uma vez por mês, e sempre que circunstâncias extraordinárias ditem a sua necessidade para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas nos números anteriores é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 8.º

Obrigatoriedade de parecer escrito

A Comissão de Trabalhadores tem obrigatoriamente de dar parecer escrito, antes dos seguintes actos:

- a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência;
- e) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;
- f) Elaboração do mapa anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Elaboração de regulamentos internos da empresa e das respectivas alterações;
- i) Nomeação dos gestores para a empresa.

Artigo 9.º

Direito à informação

1 — A CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, quer por parte dos órgãos de gestão da empresa como por parte das entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

2 — A CT deve solicitar por escrito à entidade competente os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação, devendo a informação ser prestada também por escrito, no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3 — O direito de informação da CT abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;

- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

Artigo 10.º

Sanção disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar igual ou superior à repreensão registada será decretada contra qualquer trabalhador sem que a CT seja notificada para se pronunciar fundamentadamente, depois de consultar o processo.

Artigo 11.º

Reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Informação e consultas prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 12.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Nas deliberações a tomar, os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito de voto não pode prejudicar o trabalhador, contando o tempo despendido, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 13.º

Reuniões

1 — A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa, a realizar no local de trabalho, devendo comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas a data, a hora, o número previsível de participantes e o local:

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

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

c) O tempo despendido nas reuniões referidas não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — O empregador deve pôr à disposição da CT, desde que seja requerido, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva do que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente previstas nestes estatutos e na lei geral.

5 — A votação será secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões são dirigidas pela CT.

Artigo 14.º

Ação da CT no interior da empresa

À CT assiste o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, incluindo o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 15.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo empregador.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 16.º

Direito a meios materiais e técnicos

O empregador deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 17.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, de 25 horas de crédito de horas mensais.

Artigo 18.º

Faltas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e actividades, não podendo

as mesmas prejudicar de qualquer forma os direitos desses trabalhadores.

2 — Se as faltas referidas no número anterior excederem o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeitos de retribuição.

Artigo 19.º

Capacidade judiciária

A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 20.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por um número de elementos de acordo com o número de trabalhadores da empresa, na data da convocatória das eleições:

- a) A empresa tem menos de 50 trabalhadores — dois;
- b) A empresa tem mais de 50 e menos de 200 trabalhadores — três;
- c) A empresa tem mais de 201 e menos de 500 trabalhadores — cinco;
- d) A empresa tem mais de 501 e menos de 1000 trabalhadores — sete;
- e) A empresa tem mais de 1000 trabalhadores — 11.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Por votação entre os membros da CT será designado um coordenador com as seguintes funções:

- a) Convocar os membros da CT para reuniões ordinárias ou extraordinárias, qualquer que seja a entidade convocadora;
- b) Coordenar as reuniões;
- c) Assinar em nome da CT nas matérias em que a mesma lhe delegue.

Artigo 21.º

Mandato

O mandato da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição.

Artigo 22.º

Perda de mandato

1 — O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou interpoladas perde o mandato.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 20.º

Artigo 23.º

Delegação de poderes

1 — Qualquer membro da CT pode delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para a reunião da CT em causa, excepto se for por motivos de férias ou impedimento não superior a um mês, caso em que a delegação produz efeitos durante o período indicado.

2 — A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação dos elementos da CT em causa.

Artigo 24.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 25.º

Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretário na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões são tomadas por maioria dos votos dos presentes.

3 — Em caso de empate, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 26.º

Reuniões da CT

1 — A Comissão de Trabalhadores entra em funções no 5.º dia posterior à fixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — A CT reúne com carácter ordinário na 1.ª segunda-feira de cada mês:

- a) Qualquer alteração a esta data deve ser decidida na reunião plenária antecedente;
- b) A agenda da reunião deve ser divulgada pelo coordenador da CT com cinco dias de antecedência e inclui todos os pontos que sejam propostos para estudo.

3 — A CT reunirá com carácter extraordinário sempre que para tal seja convocada:

- a) Pelo órgão gestor da empresa;
- b) Pelo coordenador ou qualquer membro efectivo da CT.

4 — As tarefas a desempenhar na CT são prioritárias em relação às que os seus elementos desempenharem no seu local de trabalho.

5 — O regime de participação na CT, sempre que justificado, é a tempo inteiro.

Artigo 27.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da actividade.

Artigo 28.º

Destino do património

Em caso de extinção da CT, o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Regulamento eleitoral para eleição do CT e para constituição e aprovação dos seus estatutos

Artigo 29.º

Constituição e aprovação

A constituição e aprovação dos estatutos da CT são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos.

Artigo 30.º

Capacidade eleitoral

São eleitores todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

São elegíveis os trabalhadores efectivos da empresa, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 31.º

Voto

1 — A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por voto directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 32.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por:

a) Três trabalhadores eleitos em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocado para o efeito. Na mesma ocasião, o plenário elegerá, de entre os três trabalhadores eleitos, o trabalhador que desempenhará as funções de presidente da comissão eleitoral;

b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto da apresentação da respectiva candidatura.

2 — Durante o funcionamento da comissão eleitoral, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente o voto de desempate.

3 — A comissão eleitoral termina as suas funções com a tomada de posse da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 33.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Comunicar o resultado da votação ao empregador, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, e afixá-lo, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar;

h) Requerer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações;

i) Requerer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores;

j) Conferir a posse dos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 34.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, sendo presidido pela mesma.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 35.º

Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus elementos.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes não podendo o número destes ser inferior a um terço dos efectivos nem superior aos efectivos.

5 — Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 36.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da lista e da declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos propostos.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas

ao primeiro subscritor dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades detectadas.

4 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 37.º

Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se durante o mês anterior àquele em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou os locais, o horário e a ordem de trabalhos, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho e com horário definido, iniciando-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

4 — É remetida uma cópia da convocatória pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 38.º

Constituição das mesas de voto

1 — A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Na mesa de voto haverá um caderno eleitoral com a identificação dos votantes, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar que ela não está viciada, procedendo de seguida à respectiva selagem.

6 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que conterá a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como o modo como decorreu a votação, e que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada.

7 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta referida no n.º 6.

8 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

9 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 6 do presente artigo é afixada junto do respectivo local de votação,

durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

Artigo 39.º

Votos por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com aviso de recepção, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

Artigo 40.º

Listas

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder cinco letras.

3 — O mesmo boletim de voto conterá todas as listas candidatas, terá a forma rectangular, com as dimensões mínimas de 15 cm x 10 cm, e será em papel liso, opaco, sem marca e sem quaisquer sinais exteriores.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 41.º

Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

3 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa.

Artigo 42.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior designado para a eleição.

Artigo 43.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de

recepção ou entregue contra carimbo e rubrica, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global, incluindo o caderno eleitoral.

Artigo 44.º

Caducidade

1 — O mandato caduca nos seguintes casos:

a) Morte;

b) Demissão;

c) Impugnação.

2 — Sempre que se verifique uma vaga na CT, esta deverá ser preenchida por um suplente da respectiva lista, conforme previsto no n.º 2 do artigo 21.º

3 — Logo que a CT fique reduzida nos seus membros a 50 %, novas eleições terão de ser convocadas pelos membros que ainda se encontram no activo.

Artigo 45.º

Renúncia de mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário coordenador.

2 — O trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito e mais votado da respectiva lista.

Artigo 46.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento, no mínimo, de 30 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — O requerimento previsto no número anterior e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

5 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 47.º

Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração do presente estatuto, no todo ou em parte, pertence à CT ou a 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 48.º

Modo de deliberar

1 — A CT, actuando como órgão de vontade dos trabalhadores, deverá coordenar a sua actividade pelos seguintes princípios.

2 — As decisões, sempre que possível, devem ser tomadas pelos trabalhadores em plenário.

3 — Perante a necessidade de uma resposta imediata a determinada questão, matéria de rotina ou ainda acerca de matéria sujeita ao dever do sigilo legal, a CT tomará a seu cargo estas decisões.

4 — As decisões no seio da CT serão tomadas por consenso ou maioria dos presentes.

Artigo 49.º

Casos omissos

Aos casos omissos no presente estatuto, aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Artigo 50.º

Vigência

O presente estatuto não pode ser revisto antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registados em 22 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 430.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 137 do livro n.º 1.

EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 18 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Alteração aos artigos 39.º, n.ºs 1 e 3, 44.º, n.º 2, e 63.º, n.º 2, dos estatutos da Comissão de Trabalhadores, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008.

Artigo 39.º

(Nova redacção)

1 — A CT é composta por sete elementos conforme o previsto na lei e por suplentes não inferior a três, nem superior ao número de efectivos.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo de 60 dias.

Artigo 44.º

(Nova redacção)

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos seus membros em efectividade de funções, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate das deliberações.

Artigo 63.º

(Nova redacção)

.....
2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

Registados em 22 de Maio de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho sob o n.º 45/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

Inapal Palmela, S. A.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Inapal Palmela S. A., com sede em Palmela, no exercício dos direitos que a Constituição da República e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
- 4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva

a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente à subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da recepção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a Comissão de Trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais;

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas a que se refere o número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial o previsto nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos efectivos e dois suplentes, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe da organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpodadas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

Constituem receitas da CT:

.....

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras

A CT adere à comissão coordenadora da cintura industrial de Setúbal

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestam a sua actividade na empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente.

Artigo 54.º

Competências da comissão eleitoral

Compete ainda à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

Artigo 55.º

Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 14 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais; no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com a data e a hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de 48 horas para a sua rectificação.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra «A».

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candida-

turas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

2 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Em empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos tempos.

5 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no n.º 6 deste artigo, a abertura das urnas de voto, para o respectivo apuramento, deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco, que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa, que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

Artigo 69.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tinha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 68.º

Artigo 70.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Uma cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local de votação, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

5 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

Artigo 71.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 72.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 26 de Maio de 2009, nos termos do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 47/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Automóveis Citroën, S. A. — Eleição em 8 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Carlos Alberto Andrade da Anunciação, 43 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9190186, de 20 de Novembro de 2001, Lisboa.

Ernesto Amaral Marrucho, 52 anos, vendedor de automóveis, bilhete de identidade n.º 3659531, de 22 de Maio de 2007, Lisboa.

José Maria Flamino Cunha, 49 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6482899, de 29 de Dezembro de 2003, Lisboa.

Mário Jorge da Silva Reis, 52 anos, chefe de secção, bilhete de identidade n.º 4892450, de 21 de Janeiro de 1998, Lisboa.

Carlos Manuel Sintra Guerreiro, 54 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 4606616, de 8 de Setembro de 2004, Lisboa.

Suplentes:

João Manuel Leal Paz Duarte, 40 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9623988, de 5 de Setembro de 2006, Lisboa.

José Manuel Madeira Luís, 50 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6376652, de 6 de Dezembro de 2001, Faro.

Sérgio Miguel Ribeiro Martins, 33 anos, mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10815319, de 2 de Junho de 2004, Setúbal.

Rui Manuel Fernandes Martins, 36 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9611421, de 9 de Fevereiro de 2006, Lisboa.

Paula Cristina Felício Carneiro, 35 anos, primeira-escriturária, bilhete de identidade n.º 10345551, de 31 de Maio de 2005, Lisboa.

Tiago António Gomes Teixeira de Araújo, 51 anos, bate-chapas oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3717636, de 28 de Setembro de 1999, Setúbal.

António João dos Santos Nunes, 46 anos, mecânico oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6964129, de 3 de Outubro de 2000, Lisboa.

Paulo Nuno Alves Fonseca, 33 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10609134, de 28 de Outubro de 2004, Lisboa.

Raul Rodrigues Morgado, 48 anos, vendedor, bilhete de identidade n.º 4444093, de 17 de Junho de 2004, Setúbal.

Luís Miguel Antunes de Sousa, 35 anos, pintor oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10804851, de 23 de Fevereiro de 2005, Lisboa.

Registados em 21 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, sob o n.º 44/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CTFUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição em 29 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos.

Manuel Fernando Oliveira Couto, casado, preparador de areias de fundição de 1.ª, posto de trabalho: macharia, nascido no dia 29 de Março de 1966, portador do bilhete de identidade n.º 7457520, emitido em 13 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço, casado, afinador de máquinas de 2.ª, posto de trabalho: moldação, nascido no dia 19 de Outubro de 1967, portador do bilhete de identidade n.º 8215092, emitido em 20 de Março de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Manuel Soares Couras, casado, electromecânico com mais de três anos, posto de trabalho: conservação, nascido no dia 2 de Julho de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10294366, emitido em 5 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Manuel Gonçalves Soares, casado, macheiro mecânico de fundição de 1.ª, posto de trabalho: macharia, nascido no dia 10 de Outubro de 1952, portador do bilhete de identidade n.º 2861651, emitido em 3 de Agosto de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Paulo José Pereira da Silva, casado, técnico de métodos, posto de trabalho: métodos, nascido no dia 28 de Maio de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 68865443, emitido em 29 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 19 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Inapal Palmela, S. A. — Eleição em 4 de Maio de 2009 para mandato de dois anos.

Efectivos:

Florival dos Santos Adelino, bilhete de identidade n.º 7032505.

Luís Miguel Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 10563885.

Daniel Filipe Carvoeira dos Santos, bilhete de identidade n.º 7714009.

Suplentes:

Carlos Manuel Neto Isidro, bilhete de identidade n.º 7714009.

Nuno Gonçalo Dores Marreiros, bilhete de identidade n.º 11418804.

Registados em 26 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 438.º, n.º 7, do Código do Trabalho, sob n.º 48, a fl. 137 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Editorial do Ministério da Educação

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho da Editorial do Ministério da Educação.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004 (leia-se n.º 3 do artigo 182.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro), o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Editorial do Ministério da Educação, sita na Estrada de Mem Martins, 4, no concelho de Sintra, 2726-901 Mem Martins, no dia 22 de Junho de 2009.»

Sovena Portugal — Consumer Goods, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal — Consumer Goods, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 20 de Agosto de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa — Sovena Portugal — Consumer Goods, S. A.;
Morada — Rua Industrial Alfredo da Silva, Barreiro.»

FUCOLI — SOMEPAL Fundação de Ferro, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Maio de 2009 relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa FUCOLI — SOMEPAL Fundação de Ferro, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, que no dia 15 de Setembro de 2009 realizar-se-á na FUCOLI — SOMEPAL Fundação de Ferro, S. A., com sede social na Estrada de Coselhas, 3001-906 Coimbra, com o CAE 27510, acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004.»

CUF — Adubos de Portugal, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 22 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CUF — Adubos de Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 9 de Setembro de 2009, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Empresa: CUF — Adubos de Portugal, S. A.
Morada: Estrada Nacional n.º 10, apartado 88, Alverca.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição

Eleição realizada em 7 de Maio de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009.

Efectivos:

Álvaro Nuno Felgueiras Freixo, bilhete de identidade n.º 6642208, arquivo de Viana do Castelo;
José Carlos de Sousa Carrilho, bilhete de identidade n.º 10743002, arquivo de Viana do Castelo;
José António Borlido Carvalho, bilhete de identidade n.º 8968197, arquivo de Viana do Castelo;
Jorge Manuel Mendes Ferreira da Trindade, bilhete de identidade n.º 5209545, Arquivo de Viana do Castelo
Vítor Paulo Rosa de Sousa, bilhete de identidade n.º 8448698, arquivo de Viana do Castelo.

Suplentes:

Carlos Armando Almeida dos Santos, bilhete de identidade n.º 6697374, arquivo de Viana do Castelo;
Cristóvão António Pacheco Freitas da Lomba, bilhete de identidade 8212562, arquivo de Viana do Castelo;
Fernando Nuno Salgado Neto, bilhete de identidade n.º 10577353, arquivo de Viana do Castelo;
José Miguel Fernandes Cerqueira, bilhete de identidade n.º 10257151, arquivo de Viana do Castelo;
António Fernando Gomes Barbosa, bilhete de identidade n.º 2719964, arquivo de Viana do Castelo.

Registado em 25 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 38, a fl. 33 do livro n.º 1.

INPLAS — Indústrias de Plásticos, S. A. Eleição

Eleição realizada em 6 de Maio de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009.

Efectivos:

Rui Manuel Santiago da Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 14399196, de 12 de Junho de 2003, do Arquivo de Lisboa;

Manuel Filipe Santos Reis, bilhete de identidade n.º 5217351, de 22 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Francisco Alexandre Barbosa Pinto, bilhete de identidade n.º 12784674, de 27 de Junho de 2006, do Arquivo de Aveiro;

Ricardo José da Silva Pinto Gomes, bilhete de identidade n.º 12521860, de 28 de Outubro de 2005, do Arquivo de Lisboa.

Registado em 25 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 39, a fl. 34 do livro n.º 1.

S & A — Sociedade Industrial de Aperitivos, L.^{da} Eleição em 2 de Abril de 2009 para o próximo mandato

Eleição de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009.

Efectivo:

Maria Idalina Carnaz Santos Gonçalves.

Nelson Filipe Costa Monteiro.

Suplente — Ana Cristina Lopes Santos.

Registado em 26 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 40, a fl. 34 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I. P. a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o n.º 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE TRATAMENTO DE METAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

ÁREA DE ACTIVIDADE	- METALURGIA E METALOMECÂNICA
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar e executar as tarefas inerentes aos diversos tipos de tratamentos de estrutura e de superfície de metais e proceder a ensaios destrutivos e não destrutivos nos materiais e peças metálicas a fim de avaliar a sua conformidade relativamente às especificações técnicas, respeitando as normas de segurança e higiene e de protecção ambiental aplicáveis.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a de Tratamento de Metais

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²**1. ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO****Educação e Formação de Adultos (EFA)**

Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal**PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA****10-85h**

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

	Código ³	UFCD ⁴	Horas
Formação Tecnológica⁵	4561	1 Empresa	25
	5792	2 Factores humanos	25
	4562	3 Qualidade e fiabilidade	25
	5745	4 Inglês técnico	50
	0349	5 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5796	6 Metrologia industrial	50
	4558	7 Corrosão	25
	4567	8 Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	4563	9 Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4557	10 Processos de fabrico	50
	5816	11 Técnicas laboratoriais - metalurgia química	25
	5817	12 Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5800	13 Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5799	14 Tratamento de metais - introdução	25
	5818	15 Tratamento de metais - limpeza e preparação da superfície	50
	5819	16 Tratamento de metais - mecânicos	50
	5820	17 Tratamento de metais - térmicos	50
	5821	18 Tratamento de metais - termoquímicos	50
	5822	19 Tratamento de metais - revestimentos não metálicos inorgânicos	50
	5823	20 Tratamento de metais - revestimentos não metálicos orgânicos	50
	5824	21 Tratamento de metais - revestimentos metálicos	50
	5825	22 Acabamento de superfícies	25
	5826	23 Gestão de resíduos industriais	25
	5811	24 Sistemas de transporte e elevação de carga	25

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

⁴ Para obter a qualificação em **Técnico/a de Tratamento de Metais**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **350 horas**, da bolsa de UFCD, integradas **numa** das 2 áreas: **metalurgia e metalomecânica geral** ou **produção aeronáutica**.

⁵ A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Bolsa de UFCD				
	Código		UFCD específicas à metalurgia e metalomecânica geral	Horas
Formação Tecnológica	4555	25	Tecnologia dos materiais	50
	5827	26	Estrutura cristalina de metais	25
	5828	27	Diagramas de fases	25
	5805	28	Maquinação - introdução	50
	5829	29	Técnicas laboratoriais - metalografia	25
	5830	30	Técnicas laboratoriais - reologia dos polímeros	25
	4685	31	Polímeros e plásticos	50
	5804	32	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	4612	33	Compósitos	25
	4564	34	Gestão da manutenção - introdução	25
	5831	35	Conceitos básicos de electricidade	25
	Código		UFCD específicas à produção aeronáutica	Horas
Formação Tecnológica	5791	36	Cultura aeronáutica	25
	5793	37	Critério de excelência aeronáutica - <i>Lean</i>	50
	5794	38	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5795	39	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5797	40	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5832	41	Pintura aeronáutica - fundamentos	25
	5833	42	Pintura aeronáutica - técnicas	50
	5834	43	Selagem aeronáutica - fundamentos	25
	5835	44	Selagem aeronáutica - técnicas	25
	5810	45	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	5836	46	Metalização aeronáutica	25

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO AERONÁUTICA – MONTAGEM DE ESTRUTURAS**PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁶**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS A MOTOR
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar e executar as tarefas inerentes à montagem e instalação de estruturas e sistemas de aeronaves de acordo com os parâmetros e especificações técnicas definidos, respeitando as normas de segurança e de higiene e de protecção ambiental aplicáveis.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a de Produção Aeronáutica – Montagem de Estruturas

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁷**3. ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO****Educação e Formação de Adultos (EFA)**

	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

⁷ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Sociedade, Tecnologia e Ciência	CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
		STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ⁸		UFCD	Horas
Formação Tecnológica⁹	4561	1	Empresa	25
	5791	2	Cultura aeronáutica	25
	5792	3	Factores humanos	25
	4562	4	Qualidade e fiabilidade	25
	5793	5	Critério de excelência aeronáutica - <i>Lean</i>	50
	5745	6	Inglês técnico	50
	5794	7	Inglês técnico - aeronáutica	25
	0349	8	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5795	9	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5796	10	Metrologia industrial	50
	5797	11	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	4612	12	Compósitos	25
	4558	13	Corrosão	25
	4559	14	Pneumática e hidráulica	25
	4566	15	Desenho técnico - introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	4567	16	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	4568	17	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	5798	18	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	4592	19	Mecânica aplicada - cinemática	25
	5799	20	Tratamento de metais - introdução	25
	4572	21	Processos de ligação	50
	4686	22	Tribologia	25
	5800	23	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5801	24	Controle de condição	25
	4563	25	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4564	26	Gestão da manutenção - introdução	25
	5802	27	Materiais e equipamentos físicos na montagem aeronáutica	50
	5803	28	Instalação de fixadores estruturais e outros em aeronáutica	50
	5804	29	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25

⁸ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

⁹ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	5805	30	Maquinação - introdução	50
	5806	31	Furação de estruturas aeronáuticas	50
	5807	32	Processos especiais - prevenção contra a corrosão (revestimentos metálicos e pintura)	50
	5808	33	Processos especiais - <i>cold work</i>	25
	5809	34	Reparação de peças aeronáuticas - materiais metálicos e compósitos	50
	5810	35	Qualidade do produto - inspecção visual e conformidade aeronáutica	25
	5811	36	Sistemas de transporte e elevação de carga	25

	Código		Bolsa de UFCD ¹⁰	Horas
Formação Tecnológica	5812	37	Montagem de aeronaves - manuseamento e transporte de produtos perigosos	50
	5813	38	Montagem de aeronaves - embalagem e acondicionamento de produtos aeronáuticos	50
	5814	39	Inspecção de conformidade na produção aeronáutica	25
	5815	40	Práticas e conceitos para certificação internacional da empresa aeronáutica	25

Anexo 3:**TÉCNICO/A DE MAQUINAÇÃO CNC****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹¹**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- METALURGIA E METALOMECÂNICA
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar, organizar e executar as tarefas inerentes à operação de máquinas-ferramentas com comando numérico computarizado (CNC) e participar na sua programação, bem como preparar, regular e operar máquinas-ferramentas convencionais destinadas a trabalhar peças metálicas e não metálicas, respeitando as normas de segurança e higiene e de protecção ambiental aplicáveis.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a de Maquinação CNC

¹⁰ As UFCD constantes na bolsa não integram a formação exigida para a obtenção da qualificação.

¹¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹²**Educação e Formação de Adultos (EFA)**

	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

¹² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

	Código ¹³		UFCD ¹⁴	Horas
Formação Tecnológica¹⁵	4561	1	Empresa	25
	5792	2	Factores humanos	25
	4562	3	Qualidade e fiabilidade	25
	5745	4	Inglês técnico	50
	0349	5	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5796	6	Metrologia industrial	50
	4555	7	Tecnologia dos materiais	50
	4558	8	Corrosão	25
	5799	9	Tratamento de metais - introdução	25
	4567	10	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	4563	11	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4564	12	Gestão da manutenção - introdução	25
	4557	13	Processos de fabrico	50
	5804	14	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	5837	15	Maquinação - ferramentas de corte e lubrificação	25
	5805	16	Maquinação - introdução	50
	5838	17	Maquinação - introdução ao CNC	25
	5839	18	Maquinação - programação CNC	50
	5840	19	Maquinação - introdução ao CAD/CAE/CAM/CIM	50
	5841	20	Maquinação - mandrilamento e furação CNC	50
	5842	21	Maquinação – torneamento CNC	50
	5843	22	Maquinação – fresagem CNC	50
	5844	23	Maquinação – rectificação CNC	25
	5845	24	Maquinação – electroerosão CNC	50
	5846	25	Maquinação - centro de maquinação CNC	50
	5825	26	Acabamento de superfícies	25
	5811	27	Sistemas de transporte e elevação de carga	25

¹³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

¹⁴ Para obter a qualificação em **Técnico/a de Maquinação CNC**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **250 horas**, da bolsa de UFCD, integradas numa das 2 áreas: **metalurgia e metalomecânica geral** ou **produção aeronáutica**.

¹⁵ A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Bolsa de UFCD				
	Código		UFCD específicas à metalurgia e metalomecânica geral	Horas
Formação Tecnológica	4592	28	Mecânica aplicada - cinemática	25
	4686	29	Tribologia	25
	4559	30	Pneumática e hidráulica	25
	4566	31	Desenho técnico - Introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	4568	32	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	5847	33	Maquinação - maquinação de conjuntos	50
	5848	34	Construções metalomecânicas - serralharia civil	25
	4575	35	Automatismos - introdução	25
	4595	36	Automatismos - programação básica de autómatos	50
	5849	37	Técnicas avançadas de programação e operação CNC	50
	Código		UFCD específicas à produção aeronáutica	Horas
Formação Tecnológica	5791	38	Cultura aeronáutica	25
	5793	39	Critério de excelência aeronáutica - <i>Lean</i>	50
	5794	40	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5795	41	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5850	42	Ferramentas de corte aplicadas na maquinação de alumínio, titânio e compósitos	25
	5810	43	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	5851	44	Moldes, gabaritos e estaleiros para a indústria aeronáutica	25
	5798	45	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25

Anexo 4:

TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE COMPÓSITOS**PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁶**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- METALURGIA E METALOMECÂNICA
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar e executar as tarefas inerentes ao fabrico e reparação de peças e estruturas em materiais compósitos, respeitando as normas de segurança e higiene e de protecção ambiental aplicáveis.

¹⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS) - Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁷

Educação e Formação de Adultos (EFA)

	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

¹⁷ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ¹⁸		UFCD ¹⁹	Horas
Formação Tecnológica²⁰	4561	1	Empresa	25
	5792	2	Factores humanos	25
	4562	3	Qualidade e fiabilidade	25
	5745	4	Inglês técnico	50
	0349	5	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5796	6	Metrologia industrial	50
	4555	7	Tecnologia dos materiais	50
	4558	8	Corrosão	25
	5799	9	Tratamento de metais - introdução	25
	4567	10	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	4563	11	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	5804	12	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	5837	13	Maquinação - ferramentas de corte e lubrificação	25
	5805	14	Maquinação - introdução	50
	5838	15	Maquinação - introdução ao CNC	25
	5807	16	Processos especiais - prevenção contra a corrosão (revestimentos metálicos e pintura)	50
	4564	17	Gestão da manutenção - introdução	25
	5817	18	Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5800	19	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5830	20	Técnicas laboratoriais - reologia dos polímeros	25
	5852	21	Compósitos - introdução	25
	5853	22	Compósitos - processo de fabrico por cura em autoclave	50
	5854	23	Compósitos - metalização, selagem e pintura	50
	5855	24	Compósitos - processos de maquinação e de reparação	25
	5856	25	Compósitos - análise de falhas/danos e reparação	25
	5811	26	Sistemas de transporte e elevação de carga	25

¹⁸ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

¹⁹ Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **375 horas**, da bolsa de UFCD, integradas numa das 2 áreas: **metalurgia e metalomecânica geral** ou **produção aeronáutica**.

²⁰ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Bolsa de UFCD				
	Código		UFCD específicas à metalurgia e metalomecânica geral	Horas
Formação Tecnológica	4566	27	Desenho técnico - Introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	5857	28	Tecnologia do vácuo - introdução	25
	5858	29	Compósitos - elementos constituintes	25
	5859	30	Compósitos - Processos de fabrico por deposição de fibra	50
	5860	31	Compósitos - Processos de fabrico por solidificação (termoformação)	50
	4565	32	Gestão de projecto	25
	5861	33	Projecto de estruturas em compósitos - selecção, dimensionamento e preparação	50
	5862	34	Projecto de estruturas em compósitos - construção	50
	5863	35	Projecto de estruturas em compósitos - maquinaria e acabamentos	50
	Código		UFCD específicas à produção aeronáutica	Horas
Formação Tecnológica	5791	36	Cultura aeronáutica	25
	5793	37	Critério de excelência aeronáutica - <i>Lean</i>	50
	5794	38	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5795	39	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5797	40	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5851	41	Moldes, gabaritos e estaleiros para a indústria aeronáutica	25
	5810	42	Qualidade do produto - inspecção visual e conformidade aeronáutica	25
	5864	43	Compósitos - processos básicos de fabricação em aeronáutica	50
	5798	44	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	5806	45	Furação de estruturas aeronáuticas	50
	5850	46	Ferramentas de corte aplicadas na maquinaria de alumínio, titânio e compósitos	25