

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 25

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 28,35

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 25	P. 2449-2718	8-JULHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2453
Organizações do trabalho .....	2665
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra .....   | 2453 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .... | 2454 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |      |
|---|------|
| — CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros .....  | 2456 |
| — CCT entre a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global .....                             | 2510 |
| — CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... | 2570 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....                           | 2622 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....   | 2624 |
| — CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outra .....                   | 2626 |
| — CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....                                 | 2632 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....   | 2638 |

— CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2647
— CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras .....	2656
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras .....	2657
— CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras .....	2658
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2659
— ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra .....	2661
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	2663

#### **Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— SNQTB — Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Declaração de nulidade .....	2665
— STF — Sind. dos Transportes Ferroviários .....	2666

##### **II — Direcção:**

— Sind. dos Trabalhadores Cíveis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa .....	2675
— Sind. dos Médicos da Zona Sul .....	2676
— Sind. dos Engenheiros da Marinha Mercante .....	2677
— Sind. dos Operários da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Dist. de Aveiro e Coimbra .....	2677
— União Sindical Concelhia de Felgueiras .....	2678
— STF — Sind. dos Transportes Ferroviários .....	2679

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Assoc. Portuguesa da Ind. e do Comércio dos Produtos Irrecuperáveis de Uso Clínico não Farmacêutico — Alteração .....	2680
— Assoc. Nacional dos Grossistas de Tabacos — Nulidade parcial .....	2686

##### **II — Direcção:**

— Assoc. dos Comerciantes do Porto .....	2686
— Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA .....	2687

##### **III — Corpos gerentes:**

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— United Biscuits Portugal, S. A. — Alteração .....	2687
— APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A. — Alteração .....	2688
— EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Alteração .....	2700

### II — Identificação:

...

### III — Eleições:

— APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A. ....	2710
— PARACELSIA — Ind. Farmacêutica, S. A. ....	2711
— UNOR — Embalagens, S. A. ....	2711
— CULTURPORTO — Assoc. de Produção Cultural ....	2711
— Fernandes Converting — Transformação do Papel, S. A. ....	2711
— Thyssenkrupp Impormol — Ind. Portuguesa de Molas, S. A., que passa a denominar-se Styria Impormol, S. A. ....	2712
— Montepio Geral/Caixa Económica ....	2712
— EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. ....	2713

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

### I — Convocatórias:

— Noé Pereira & Filhos, L. <sup>da</sup> .....	2715
— SGNL — Sociedade Portuguesa de Gás Natural Liquefeito, S. A. ....	2716
— Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A. ....	2716
— Sind. dos Professores da Região Centro .....	2716
— Caixa Económica Montepio Geral — Rectificação .....	2716
— UNOR — Embalagens, S. A. ....	2717
— I. F. M. — Ind. de Fibras de Madeira, S. A. ....	2717
— NOVADELTA — Comércio e Ind. de Cafés, S. A. ....	2717
— Continental Mabor — Ind. de Pneus, S. A. ....	2717

### II — Eleição de representantes:

— Caixa Económica Montepio Geral — Substituição .....	2718
---	------

#### 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.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.





# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### *Nota justificativa*

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas em 2004. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 350, dos quais 112 (32%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 90 (25,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5%. São as empresas de dimensão

até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza o subsídio de refeição com um acréscimo de 18,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições dos grupos X, XI e XII da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas. Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial e do subsídio de refeição idêntica à da convenção. A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos grupos X, XI e XII da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As convenções aplicam-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro aos trabalhadores do grupo profissional «Relojoeiros» (R), representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções são cerca de 61 211, dos quais 53 642 (87,6%) a tempo completo.

As convenções actualizam o subsídio de refeição em 17,6% e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 2,5%; a convenção outorgada pela FETESE actualiza, ainda, o suplemento mensal para técnicos de desenho em 2,5%.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito sectorial das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho celebradas pelas mesmas associações sindicais e por outras associações de empregadores que, na maioria dos concelhos do distrito de Lisboa, representam as actividades reguladas pelas presentes convenções, a extensão apenas se aplicará, nos concelhos de Lisboa e de Cascais, às entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações outorgantes das convenções e, nos restantes concelhos do distrito de Lisboa, às relações de trabalho entre empresas filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço. Por outro lado, a extensão aplicar-se-á nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às empresas que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e aos trabalhadores do grupo profissional «Relojoeiros» (R).

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei

n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS União de Associações do Comércio e Serviços

e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, são estendidas:

- a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional «Relojoeiros» (R);
- c) Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros.**

Contrato colectivo de trabalho para a indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, Anit-Lar — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e sindicatos outorgantes, após cessação da vigência do CCT celebrado com o SINDETEx e outros, conforme aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 pelas Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, 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 CCT, 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 CCT abrange 215 empregadores e 28 832 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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 Janeiro de 2006, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

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 — 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.

4 — 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.

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 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.

7 — Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

8 — 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 CCT.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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;
- c) 18 anos para os trabalhadores técnicos de vendas.

2 — Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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.

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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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 do 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

##### 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 quarenta 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 para 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.

5 — Em regime de laboração de horário normal:

- a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora 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.<sup>a</sup>

##### Guardas e porteiros

1 — Para os guardas e os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta 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.<sup>a</sup>

##### Regime especial de adaptabilidade

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime espe-

cial 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 quinze 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 cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar;
- 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, 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 quarenta e oito 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 quarenta 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.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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 doze 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.<sup>a</sup>

##### 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 diferentes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 quarenta e oito 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.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 cento e oitenta 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 de 1 de Maio.

## CAPÍTULO V

### Isenção de horário de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

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 Inspeção-Geral do 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.<sup>a</sup>

##### 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 do anexo III, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo IV.

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 (2.º turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas (3.º turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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:

$$\frac{15h + P_i \times H}{100 \times H}$$

sendo:

- h* — o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno;
- P<sub>i</sub>* — 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeira hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 37.<sup>a</sup>

##### 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 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do chefe de equipa

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa será integrado no escalão de remuneração correspondente.

nerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **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.

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 40.<sup>a</sup>**

##### **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 41.<sup>a</sup>**

##### **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 42.<sup>a</sup>**

##### **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 no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **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 44.<sup>a</sup>**

##### **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 equiparados 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, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **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 46.<sup>a</sup>

##### **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.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

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 48.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a

um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **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 dias 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 conjuges 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 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 50.<sup>a</sup>

##### **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.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### 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) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos 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 52.<sup>a</sup>

#### Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### 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 51.<sup>a</sup> 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 51.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, 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 51.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição:

Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do n.º 2 da cláusula 85.<sup>a</sup>;

Cinco horas ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### 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 55.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas 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, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### 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 57.<sup>a</sup>

### 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 58.<sup>a</sup>

##### 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 CCT, 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 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 59.<sup>a</sup>

##### 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 socor-

ros, 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 na alínea a) do n.º 1 e na alínea 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 na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 61.<sup>a</sup>

##### 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 62.<sup>a</sup>

##### 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 CCT, 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 63.<sup>a</sup>

##### **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 repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **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 65.<sup>a</sup>

##### **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 66.<sup>a</sup>

##### **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 da 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 da 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 dis-

ciplinar 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 IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Direito individual à formação**

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Formação contínua**

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da con-

cessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período ininterrupto superior a 18 meses.

6 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

## **CAPÍTULO X**

### **Apoios e subsídios**

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **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 lanifícios.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo IV 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 participação 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 72.<sup>a</sup>**

##### **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 73.<sup>a</sup>**

##### **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 74.<sup>a</sup>**

##### **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 direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro percorrido.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **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 inscrito nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **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 de volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A 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 do 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 78.<sup>a</sup>

##### 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 79.<sup>a</sup>

##### 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 a 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 vinte e quatro horas de antecedência.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### 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 81.<sup>a</sup>

##### 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 82.<sup>a</sup>

##### 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 quarenta e oito horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### 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 84.<sup>a</sup>

##### 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 85.<sup>a</sup>

##### 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 quarenta e oito 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 86.<sup>a</sup>

##### 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 quinhentas 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 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 efeitos do disposto no n.º 3.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### 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 aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais de acordo com os novos perfis profissionais para o sector, a publicar pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

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 88.<sup>a</sup>

##### 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 da duração do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Disposição final

O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

#### Grupo I — Fabrico têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

*Abridor(a) e batedor(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre.* — É o trabalhador 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.

*Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a).* — É o trabalhador 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.

*Afinador(a)*. — É o trabalhador que, com conhecimento especializado, afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação de produtos têxteis, podendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

*Afinador(a)-montador(a)*. — É o trabalhador responsável pela manutenção periódica das máquinas, desmontando, montando e afinando as mesmas.

*Alargador(a)*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de alargar tecidos.

*Alfinetedor(eira) ou colador(eira)*. — É a trabalhadora que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar.

*Ajuntadeira*. — É a trabalhadora que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

*Ajudante de abridor(a) e batedor(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do abridor e batedor e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de afinador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do afinador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de alargador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do alargador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de branqueador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do branqueador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de calandrador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do calandrador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de cardador(a) (rama e tecido)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do cardador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de debuxador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do debuxador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de engomador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do engomador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de esfarrapador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do esfarrapador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de estampador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do estampador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borracha*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de cobrir borracha e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache»*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de «tricot» e «filets»*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de *tricot* e *filets* e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de maquinista de máquinas «saurer» e análogas*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas *saurer* e análogas e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de oficial de roda*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do oficial de roda e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante do oficial de mesa*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do oficial de mesa e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de operador(a) de fabrico de feltro*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do operador de fabrico de feltro e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de ramulador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do ramulador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de secador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do secador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de tintureiro(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do tintureiro e que o substitui em faltas ocasionais.

*Ajudante de vaporizador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do vaporizador e que o substitui em faltas ocasionais.

*Analista de laboratório e ensaios físicos e ou químicos*. — É o trabalhador que procede à análise e ensaios físicos e ou químicos de todas as matérias-primas e produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem.

*Apanhadeira de rendas*. — É a trabalhadora que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresenta.

*Apontador(a)*. — É o trabalhador que anota as entradas, presenças e saídas do pessoal e regista para efeitos de elaboração da folha de férias.

*Atador(a) de teias e filmes*. — É o trabalhador 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.

*Armador(a) de liços.* — É o trabalhador que arma ou monta liços, segundo as exigências dos artigos.

*Assedador(a).* — É o trabalhador 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.

*Ajudante de revestidor(a) de mangueiras.* — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do revestidor de mangueiras.

*Avivador(eira).* — É a trabalhadora que carrega tabuleiros com gadores de seda e mergulha-os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira-os para serem colocados em centrifugadores.

*Bobinadeira ou encarretadeira.* — É a trabalhadora que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Bordador(eira).* — É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos têxteis.

*Borrifador(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de borrifar tecidos.

*Branqueador(a).* — É o trabalhador 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.

*Branqueador(a) de lavandaria.* — É o trabalhador 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.

*Brunidor(eira).* — É a trabalhadora que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Calandrador(a) ou calandreiro(a).* — É o trabalhador que conduz qualquer tipo de calandra.

*Caneleira.* — É a trabalhadora que conduz as máquinas de encher canelas.

*Cardador(a) de rama ou tecido.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de cardar.

*Carregador(a) de contínuos e torces.* — É o trabalhador 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.

*Centrifugador(a).* — É o trabalhador responsável pela máquina de hidroextração de tecidos, fios ou ramas, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte.

*Cerzidor(eira) de rendas.* — É a trabalhadora que conduz as máquinas de cerzir.

*Chefe de controlo de qualidade.* — É o trabalhador responsável pelo cumprimento dos padrões ou normas de qualidade estabelecidos nas várias fases de fabrico.

*Chefe de organização ou de produção.* — É o trabalhador responsável pela organização do trabalho na empresa.

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos.

*Chefe de linha ou grupo.* — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção de malhas.

*Clorador(a).* — É o trabalhador que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro.

*Colhedor(a) de balotes ou sarilhos.* — É o trabalhador que faz balotes ou sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para afixação de produto e substitui bobinas cheias por vazias.

*Cerzidor(eira).* — É a trabalhadora que corrige determinados defeitos dos tecidos, tomando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

*Colocador(a) de fitas.* — É o trabalhador que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

*Colocador(a) de lamelas.* — É o trabalhador que coloca lamelas nos teares.

*Colorista.* — É o trabalhador especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas.

*Condutor(a) de empilhadeira e ou tractor.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de rebocar atrelados e de empilhar matérias-primas e ou produtos acabados, deslocando-se entre os locais de produção e ou de armazenagem.

*Confeccionador(a) de moldes.* — É o trabalhador que, a partir dos elementos fornecidos pela modelista, executa os respectivos moldes para a secção de corte.

*Controlador(a) de produção.* — É o trabalhador que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade.* — É o trabalhador que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Controlador(a) de águas.* — É o trabalhador que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

*Contínuo ou fiandeiro(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de fiar teias e tramas.

*Copsadora.* — É a trabalhadora que conduz máquinas de encher cops.

*Correeiro(a).* — É o trabalhador que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

*Cortador(eira) manual, talhadeira ou riscadeira.* — É a trabalhadora que manualmente risca e talha a malha em panos destinados à confecção.

*Cortador(a) mecânico(a).* — É o trabalhador que, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confecção.

*Cortador(a) de relevo.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureira(o).* — É a trabalhadora que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Criador(a) de moda («designer»).* — É o trabalhador 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 trabalhador especializado em desenho de debuxo.

*Decatizador(a).* — É o trabalhador que opera com este tipo de máquina.

*Desfiador(eira) ou separador(eira).* — É a trabalhadora que desfia ou separa os artigos têxteis.

*Director(a) técnico(a).* — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige, em grau superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Dobadoura ou meadeira.* — É a trabalhadora que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

*Dobrador(a).* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, dobra os tecidos.

*Embalador(a) de órgãos.* — É o trabalhador que, além de embalar os órgãos saídos da urdideira, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.

*Empacotador(a).* — É o trabalhador que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Encapadora ou forradora.* — É a trabalhadora que procede aos revestimentos dos sacos de juta ou ráfia, colocando no interior destes sacos de plástico.

*Encarregado(a) geral.* — É o trabalhador 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.

*Encerador(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de encerar.

*Encolador(a).* — É o trabalhador que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

*Enfardador(a) mecânico(a) ou manual.* — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, enfarda os artigos têxteis.

*Enfiadeira de máquinas «cotton».* — É a trabalhadora que enfia as malhas nos pentes das máquinas *cotton*.

*Engomadeira de fitas.* — É a trabalhadora que procede a este tipo de operação.

*Engomador(eira).* — É o trabalhador 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.

*Ensacador(a) de bobinas.* — É o trabalhador que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

*Escolhedor(eira).* — É a trabalhadora que limpa os gadores da seda e faz a respectiva escolha dos mesmos, envolvendo-os em cintas de pano.

*Escovador(a).* — É o trabalhador que conduz máquinas de escovar tecidos, antes e depois de tingidos.

*Esfarrapador(a).* — É o trabalhador que conduz máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis.

*Esmerilador(a).* — É o trabalhador que conduz a máquina de amaciar os tecidos.

*Estampador(a) 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.

*Estendedor(eira).* — É a trabalhadora que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Fixador(a) de tecidos.* — É o trabalhador que opera com a máquina de fixar tecidos.

*Fotogravador(a).* — 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).

*Gazeador(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos.

*Humidificadora.* — É o trabalhador que controla a percentagem de humidade e tempo de humificação da seda.

*Laminador(a) ou estirador(a).* — É o trabalhador que conduz as máquinas de laminar.

*Lavador(eira)*. — É a trabalhadora que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

*Lavadeira de quadros ou de mesas*. — É a trabalhadora que lava os quadros e as mesas na estampa, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou cola-deira.

*Limpador(a) de canelas ou bobinas*. — É a trabalhadora que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

*Limpador(a) de máquinas*. — É o trabalhador que, não desmontando nem montando máquinas, procede à sua limpeza.

*Lubrificador(a)*. — É o trabalhador que se ocupa da lubrificação das máquinas.

*Maçariqueiro(a)*. — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «jacquard»*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «cotton», «ketten» e «rachel»*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache»*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de franjas ou galões*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de «tricot» e «filets»*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «leavers»*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «saurer» e análogas*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Marçador(a)*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à marcação dos tecidos com carimbos.

*Medidor(a) ou enrolador(a)*. — É o trabalhador 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 trabalhador que conduz as máquinas de mercerizar tecidos ou fios.

*Mestre ou chefe de secção*. — É o trabalhador que, com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta determinada secção.

*Modelista*. — É a trabalhadora responsável pela criação de novos modelos, podendo executar, a partir destes, os moldes que irão ser executados na secção de corte.

*Monitor(a)*. — É o trabalhador que se ocupa do ensino e da preparação de outros trabalhadores nas diferentes secções.

*Montador(a) de teias e filmes*. — É o trabalhador que prepara e monta os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.

*Noveleira ou enoveleira*. — É a trabalhadora que conduz as máquinas de fazer romãs.

*Oficial de mesa*. — É o trabalhador que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas.

*Oficial de roda*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de roda.

*Operador(a) de ar condicionado*. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e limpeza da aparelhagem de ar condicionado.

*Operador(a) de «cops»*. — É o trabalhador que controla e repara os *cops* metálicos.

*Operador(a) de extrusão*. — É o trabalhador 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.

*Operador(a) de fabrico de feltro*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de fabrico de feltro.

*Operador(a) das máquinas de corte*. — É o trabalhador que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Operador(a) de pontes rolantes*. — É o trabalhador que conduz as pontes rolantes.

*Operador(a) de preparação de feltro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz este tipo de máquinas.

*Oxidador(a).* — É o trabalhador que tem funções idênticas às do tintureiro.

*Pantografista.* — É o trabalhador que opera com os pantógrafos.

*Penteador(eira).* — É a trabalhadora que conduz as máquinas de pentear.

*Pesador(a).* — É o trabalhador que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Pesador(a) de drogas.* — É o trabalhador que pesa corantes e produtos químicos.

*Picador(a) de cartões de debuxo.* — É o trabalhador que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos.

*Picador(a) de cartões de «jacquard».* — É o trabalhador que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter.

*Planificador(a) de corte.* — É o trabalhador que estuda e planifica o traçado do corte, distribuindo os moldes pela mesma superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível.

*Polidor(a) de fios.* — É o trabalhador que conduz máquinas de gomar e polir fios.

*Polimerizador(a).* — É o trabalhador que opera com a máquina de polimerizar tecidos.

*Prensador(eira) ou enformador(eira).* — É a trabalhadora que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Prensador(a) de meadas.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de prensar meadas.

*Preparador(a) de banhos.* — É o trabalhador que procede à preparação de banhos de acabamentos de artigos têxteis.

*Preparador(a) de carga de bobinas.* — É o trabalhador que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as do porta-material, antes e depois do tingimento.

*Preparadora de costura e soldadura de sacaria ou encerado.* — É o trabalhador 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.

*Preparador(a) de gomas.* — É o trabalhador que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios.

*Preparador(a) de laboratório.* — É o trabalhador 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 lotes.* — É o trabalhador que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Preparador(a) de tintas.* — É o trabalhador que nas estamparias procede à preparação das tintas.

*Ramulador(a).* — É o trabalhador que conduz as râmulas.

*Recolhedor(a) de amostras.* — É o trabalhador que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório.

*Recolhedor(a) de algodão.* — É o trabalhador que retira o algodão das máquinas, colocando-o em paletas.

*Recortador(eira) ou enrolador(eira).* — É a trabalhadora que recorta ou enrola os artigos têxteis.

*Rectificador(a) de rolos de pressão.* — É o trabalhador que se ocupa do revestimento e rectificação de todos os rolos.

*Recuperador(a) de banhos.* — É o trabalhador que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem.

*Recuperador(a) de algodão ou desperdícios.* — É o trabalhador que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

*Reforçador(a) de quadros.* — É o trabalhador que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamparia.

*Remalhador(eira).* — É a trabalhadora que conduz máquinas de ramalhar.

*Rematador(eira).* — É a trabalhadora que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

*Remetedeira ou repassadeira.* — É a trabalhadora que monta os liços e pentes e neles remete fios.

*Repinador(a).* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras.

*Retocador(a) de tecidos.* — É o trabalhador que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria.

*Retorcedor(a).* — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar máquinas de torcer fio.

*Revestidor(a) de mangueiras.* — É o trabalhador que orienta e controla, em instalações apropriadas e especiais, a aplicação de forro no interior e exterior de mangueiras para serviço de incêndios.

*Revistador(eira).* — É a trabalhadora que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter.

*Reunidor(a) de mechas ou mantas.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de reunir mechas ou montes.

*Rotulador(eira).* — É a trabalhadora que coloca etiquetas nos artigos têxteis.

*Secador(a)*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

*Selador(eira)*. — É a trabalhadora que conduz as máquinas de rotular os carrinhos e linhas.

*Separadeira de lotes*. — É a trabalhadora que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

*Separador(a) de bobinas*. — É o trabalhador que separa as bobinas com fio defeituoso, torcedores e contínuos, e procede à sua reparação.

*Separador(a) de trapo*. — É o trabalhador que separa as diversas qualidades de trapo ou desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Solaneiro(a)*. — É o trabalhador que repara as solainas.

*Soldador(a) por alta-frequência*. — É o trabalhador que conduz a máquina de soldar as costuras do encerado por alta-frequência.

*Substituidor(a) de viajantes e limpador(a) de anéis*. — É o trabalhador que procede à mudança dos viajantes e limpeza dos anéis nos contínuos e torcedores.

*Técnico(a) de bordados*. — É o trabalhador que cria, desenha, projecta e debuxa os bordados. É o responsável pelos mostruários e pela parte técnica e organizativa da fabricação de bordados.

*Tecelão ou tecedeira*. — É o trabalhador que conduz os teares ou máquinas de tecer.

*Tesourador(a) ou tosqueador(a)*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos.

*Texturizador(a)*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de texturizar.

*Tintureiro(a)*. — É o trabalhador que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

*Torce*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

*Transportador(a)*. — É o trabalhador que transporta mercadorias das oficinas segundo orientações que lhe são dadas.

*Tricotador(a) manual*. — É o trabalhador que, com agulhas lisas ou de *crochet*, fabrica manualmente panos destinados à confecção.

*Tufador(a)*. — É o trabalhador que conduz a máquina de tufar tecidos.

*Urdidor(a)*. — É o trabalhador que conduz a máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.

*Vaporizador(a)*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar.

*Vigilante de águas*. — É o trabalhador que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

*Técnico(a) de laboratório*. — É o trabalhador 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.

*Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

#### Grupo II — Organização e métodos

a) *Agente de tempos e métodos*. — É o trabalhador que, com mais de dois anos de cronometrista, de 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.

b) *Cronometrista*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempo e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho e faz cálculos e diagramas de produção.

c) *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de dois anos de planificador que, de 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.

d) *Planificador ou planeador*. — É o trabalhador que programa o fabrico e verifica o seu cumprimento segundo as orientações do agente de planeamento.

e) *Estagiário*. — É trabalhador que tirocina para as categorias b) e d) durante o período máximo de um ano.

#### Grupo IV — Serviços de vigilância

a) *Porteiro*. — É o trabalhador 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.

b) *Guarda*. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, podendo registar as saídas de mercadorias, veículos e materiais.



#### Grupo V — Metalúrgicos

a) *Afiador(a) de ferramenta*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a tarefa de afiar as ferramentas.

b) *Aplainador(a) mecânico(a)*. — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

c) *Canalizador(a)*. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

d) *Caldeireiro(a)*. — É o trabalhador que constrói, repara ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desenha balizas, chapas e perfis para a indústria naval.

e) *Chefe de serralharia*. — É o trabalhador que chefia a serralharia, com, pelo menos, cinco serralheiros.

f) *Fresador(a) mecânico(a)*. — É o trabalhador que na fresadora executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

g) *Ferramenteiro(a)*. — 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.

h) *Ferreiro(a) ou forjador(a)*. — É o trabalhador 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.

i) *Funileiro(a)-latoeiro(a)*. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

j) *Gravador(a)*. — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

l) *Mandrilador(a) mecânico(a)*. — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peça modelo.

m) *Mecânico(a) de automóveis*. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

n) *Mecânico(a) de aparelhos de precisão*. — É o trabalhador que monta ou afina e repara aparelhos de precisão.

o) *Montador(a)-ajustador(a) de máquinas*. — É o trabalhador 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 de forma a conseguir determinado grau de acabamento de superfícies.

p) *Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos de correr*. — É o trabalhador que procede a uma das operações inerentes à fabricação de fechos de correr.

q) *Operador(a) de máquinas de pantógrafo*. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que grava letras e motivos decorativos em metal não precioso a partir de um molde.

r) *Operador(a) não especializado*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza dos locais de trabalho.

s) *Penteeiro(a)*. — É o trabalhador que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

t) *Serralheiro(a) civil*. — É o trabalhador 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.

u) *Serralheiro(a) mecânico(a)*. — 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 dos órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

v) *Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos, cortantes*. — É o trabalhador 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.

x) *Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

k) *Torneiro(a) mecânico(a)*. — É o trabalhador 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.

y) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), c), d), f), h), i), j), l), m), n), o), p), q), s), t), u), v), x), k), z1), z2), z3) e z4).

z) *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 e sectores ligados à produção.

z1) *Controlador(a) de qualidade*. — É o profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, nor-

mas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

*z2) Metalizador(a).* — É o trabalhador 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.

*z3) Rectificador(a) mecânico(a).* — É o trabalhador 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.

*z4) Rectificador(a) de «flatts».* — É o trabalhador que, operando em máquinas de rectificar apropriadas, rectifica os apoios de régua, levanta, coloca e recrava sob pressão os flatts nas régua, procedendo seguidamente à sua rectificação.

#### Grupo VI — Construção civil e ou madeiras

*a) Encarregado(a) geral.* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

*b) Chefe de oficina de carpintaria.* — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

*c) Encarregado(a).* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*d) Pedreiro(a) ou trolha.* — 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.

*e) Pintor(a).* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*f) Carpinteiro(a) de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*g) Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de material isolante, com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*h) Riscador(a) de madeiras ou planteador.* — É o trabalhador 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.

*i) Calceteiro(a).* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

*j) Canteiro(a).* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*l) Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*m) Cimenteiro(a).* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo se necessário as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*n) Estucador(a).* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*o) Espalhador(a) de betuminosos.* — É o trabalhador 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.

*p) Ladrilhador(a) ou azulejador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*q) Mineiro(a).* — É o trabalhador que, predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*r) Marmoritador(a).* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos em mármore.

*s) Mecânico(a) de carpintaria.* — É o trabalhador que trabalha madeira com corta-fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*t) Maquinista de estacaria.* — É o trabalhador que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução de fundações ou estacas de betão moldado ou prefabricadas ou a conduzir ou manobrar tractor de tipo não agrícola.

*u) Marceneiro(a).* — É o trabalhador que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*v) Caixoteiro(a).* — É o trabalhador 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.

*x) Servente.* — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização, trabalha nas obras, arceiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*z) Estagiário(a).* — É o trabalhador que tirocina para as categorias d), e), f), g), h), i), j), l), m), n), o), p),

q), r), s), t), u), v), z1), z2), z3) e z4) durante o período de um ano.

z1) *Facejador(a)*. — É o trabalhador que opera com a garlopa, desgrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

z2) *Perfilador(a)*. — É o profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

z3) *Serrador(a) de serra circular*. — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

z4) *Serrador(a) de serra de fita*. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

k) *Armador(a) de ferro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

y) *Apontador(a)*. — É o trabalhador 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.

y1) *Condutor(a)-manobrador(a)*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras, equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

#### Grupo VII — Electricistas

a) *Chefe [encarregado(a)] de electricistas*. — É o trabalhador electricista responsável que dirige e coordena a execução dos serviços, com pelo menos cinco trabalhadores.

b) *Oficial electricista*. — É o trabalhador electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

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

d) *Ajudante de electricista*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e faz estágio para pré-oficial.

e) *Turbineiro(a)*. — É o trabalhador que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

f) *Estagiário(a) (aprendiz)*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação permanente do oficial ou pré-oficial. O estágio terá a duração máxima de dois anos.

#### Grupo VIII — Transportes

a) *Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego*. — É o trabalhador que, com conhecimentos teóricos, prá-

ticos 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 trabalhador que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores dessa secção ou a ela adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

c) *Motorista de pesados*. — É o trabalhador 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 e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

d) *Motorista de ligeiros*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação.

e) *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Grupo IX — Cantinas e refeitórios

a) *Ecónomo(a)*. — 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.

b) *Chefe de refeitório ou cantina*. — É o trabalhador 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.

c) *Controlador(a) de 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, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

d) *Cozinheiro(a)*. — É o trabalhador 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 € 2,5.

e) *Despenseiro(a)*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

f) *Empregado(a) de balcão*. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

g) *Empregado(a) de refeitório ou cantina*. — É o trabalhador que executa, nos vários sectores do refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

h) *Copeiro(a)*. — É o trabalhador 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.

i) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina para cozinheiro durante dois anos, ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

#### Grupo X — Fogueiros

*Encarregado(a) de fogueiro*. — É o trabalhador que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fogueiros e ajudantes.

*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, 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.

*Ajudante de fogueiro*. — É o profissional que, sob a orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão do Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Grupo XI — Armazém e vendas

##### A — Armazenagem

*Encarregado(a) geral de armazém*. — É o trabalhador que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados, dentro do mesmo armazém.

*Encarregado(a) de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Fiel de armazém*. — É o trabalhador 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 trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico,

confere ou separa os lotes, mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a)*. — É o trabalhador 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 trabalhador que, manual ou mecanicamente, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Rotulador/etiquetador/embalador(a)*. — É o trabalhador 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.

*Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para qualquer das categorias de armazém, com exclusão da de auxiliar de armazém.

##### B — Vendas

*Chefe de compras e ou vendas*. — É o trabalhador 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 trabalhador 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 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 — Secção de amostras e cartazes

a) *Chefe de secção de amostras e cartazes*. — É o trabalhador 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.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes*. — É o trabalhador 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.

c) *Confeccionador(a) de amostras e cartazes*. — É o trabalhador que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

##### D — Secção de venda ao público

*Caixeiro(a)-chefe*. — É o trabalhador que dirige o serviço e o pessoal num estabelecimento comercial e atende o público.

*Caixeiro(a).* — É o trabalhador que vende mercadorias ao público, recebe encomendas, transmite-as para execução e, por vezes, é encarregado de fazer inventário periódico das existências.

## Grupo XII — Serviços sociais

### A — Serviço social

*Técnico(a) 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 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.

### B — Enfermagem e primeiros socorros

a) *Enfermeiro(a)-coordenador(a).* — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à sua profissão.

b) *Enfermeiro(a).* — 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, 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, de 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.

## C — Creches ou jardins-de-infância

a) *Educadora de infância.* — É a trabalhadora que, com curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim-de-infância.

b) *Auxiliar de educadora de infância.* — É a trabalhadora que, com curso específico, auxilia a educadora de infância no exercício das suas funções.

c) *Vigilante.* — É a trabalhadora que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educadora ou auxiliar de educadora de infância.

## Grupo XIII — Serviços de limpeza e jardinagem

a) *Chefe de limpeza.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o estado de limpeza da fábrica e dirige e orienta o restante pessoal.

b) *Empregado(a) de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

c) *Jardineiro(a).* — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta, pomar ou mata, quando anexos às instalações da empresa.

d) *Ajudante de jardineiro(a).* — É o trabalhador que coadjuva o jardineiro nas suas tarefas.

## Grupo XIV — Desenho

### A — Gabinete têxtil

a) *Desenhador(a) principal têxtil.* — É o trabalhador 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.

b) *Desenhador(a) (grupo C/D/E).* — É o trabalhador que executa todo o género de desenho têxtil para estampa. 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.

c) *Arquivista operador heliográfico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos, podendo ainda, no gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedicar-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias complementares da reprodução.

d) *Estagiário(a) da 2.ª fase.* — É o trabalhador habilitado com curso industrial ou cursos equivalentes, que proporcionem idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz estágio (dois anos) para ingresso na categoria de desenhador.

e) *Estagiário(a) da 1.ª fase.* — É o trabalhador que, durante três anos, procura adquirir conhecimentos práticos necessários para o ingresso na categoria de estagiário da 2.ª fase.

**B — Gabinete técnico (metalurgia, construção civil e material eléctrico)**

a) *Desenhador(a) projectista.* — É o trabalhador 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.

b) *Desenhador(a).* — É o trabalhador que, 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.

c) *Maquetista.* — É o trabalhador 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.

d) *Arquivista operador heliográfico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos, podendo ainda no gabinete de desenho ou em outro sector da empresa dedicar-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas complementares de reprodução.

e) *Estagiário(a) da 2.ª fase.* — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial ou cursos equivalentes que proporcionem idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz tirocínio (dois anos) para ingresso na categoria de desenhador.

f) *Estagiário(a) da 1.ª fase.* — É o trabalhador que, durante três anos, procura adquirir conhecimentos práticos necessários para ingresso na categoria de tirocinante do 1.º ano.

**C — Gabinete publicitário**

a) *Maquetista especializado.* — É o trabalhador 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 condicionalismos, para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

b) *Desenhador(a) especializado ou arte-finalista.* — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração técnicas e condicionalismos, para execução do trabalho final de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

c) *Retocador(a) especializado(a).* — É o trabalhador 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.

d) *Maquetista.* — É o trabalhador que, segundo indicações do especializado, esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

e) *Desenhador(a).* — É o trabalhador que, segundo indicações do especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

f) *Estagiário(a) da 2.ª fase.* — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial ou cursos equivalentes que proporcionem idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz tirocínio (por dois anos) para ingresso na categoria de desenhador.

g) *Estagiário(a) da 1.ª fase.* — É o trabalhador que, durante três anos, procura adquirir conhecimentos práticos necessários para o ingresso na categoria de tirocinante do 1.º ano.

**Grupo XV — Técnicos de engenharia**

*Técnico(a) de engenharia.* — É o trabalhador 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 considerar-se 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 (grupo A):

- 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.

**Grupo XVI — Gráficos**

a) *Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção, preparação e distribuição do trabalho e também pela disciplina.

b) *Impressor(a) de litografia.* — É o trabalhador 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.

c) *Impressor(a) de rotogravura.* — É o trabalhador 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 cõncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

d) *Transportador(a) de litografia.* — É o trabalhador que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pressensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão

por meios mecânicos automáticos, semi-automáticos 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 e desenha. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

e) *Compositor(a) de tipografia.* — É o trabalhador 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.

f) *Impressor(a) de tipografia.* — É o trabalhador 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.

g) *Impressor(a) sobre papel e têxteis.* — É o trabalhador que executa as funções básicas dos impressos dos outros sectores. Regula as máquinas; acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

h) *Impressor(a) de serigrafia.* — É o trabalhador 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 maqueta.

i) *Cortador(a) de papel e tecidos.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando semi-automática 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.

j) *Cortador(a) de guilhotina.* — É o trabalhador 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.

l) *Polidor(a) de litografia.* — É o trabalhador que prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo-as ou dando-lhes o grão adequado.

m) *Operador(a) manual.* — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas de trabalhos impressos. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

n) *Estagiário(a) (auxiliar) da 2.ª fase.* — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias

superiores, faz estágio de quatro anos para ingresso nas categorias de oficial das alíneas b), c), e), f) e g). Nas categorias previstas nas alíneas h), i) e j), terão só dois anos de permanência na categoria de estagiário da 2.<sup>a</sup> fase.

o) *Estagiário(a) (aprendiz) da 1.<sup>a</sup> fase.* — É o trabalhador que inicia a profissão, que durante quatro anos adquire conhecimentos práticos e necessários para o ingresso na categoria de estagiário da 2.<sup>a</sup> fase. Passam às categorias das alíneas l) e m) após completarem o período de estágio da 1.<sup>a</sup> fase.

#### Grupo XVII — Cartonagem

a) *Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção, preparação e distribuição do trabalho e também pela disciplina.

b) *Maquinista.* — É o trabalhador 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.

c) *Cartonageiro(a).* — É o trabalhador que confeciona manual ou mecanicamente caixas, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

d) *Operador(a).* — É o trabalhador 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 e agrafar, de coser sacos.

e) *Saqueiro(a).* — É o trabalhador que procede à manipulação de sacos de embalagem.

f) *Estagiário(a) (ajudante) da 2.<sup>a</sup> fase.* — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz estágio de três anos para ingresso nas categorias mencionadas nas alíneas b), c), d) e e).

g) *Estagiário(a) (aprendiz) da 1.<sup>a</sup> fase.* — É o trabalhador que inicia a profissão, que durante três anos adquire conhecimentos práticos e necessários para o ingresso na categoria de estagiário da 2.<sup>a</sup> fase.

#### Lanifícios e tapeçaria

##### Secção I — Só lanifícios — Secção de escritório

a) *Chefe de serviços ou de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

b) *Chefe de contabilidade.* — É o trabalhador 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.

c) *Analista de sistemas.* — É o trabalhador 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.

d) *Contabilista e ou técnico de contas.* — É o trabalhador 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 a 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

e) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos administrativos, as várias funções que lhe são próprias.

f) *Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramentos de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juro e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.



g) *Programador(a)*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador: recebe as especificações ou informações preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações, sempre que necessário: apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

h) *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e do registo 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 ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

i) *Escrivão(a)*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, notas informativas, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado: tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido.

j) *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda documentos; informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

k) *Ajudante de guarda-livros*. — É o trabalhador cuja missão se destina fundamentalmente a auxiliar e colaborar na execução da escrituração comercial e industrial, sob a superior orientação do guarda-livros ou chefe de contabilidade.

l) *Operador(a) mecanográfico(a)*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas: recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

m) *Operador(a) de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, exe-

cuta diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

n) *Esteno-dactilógrafo(a)*. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados; estenografa relatórios, cartas ou outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, relatórios, minutas manuscritas e registos de máquinas de ditar.

o) *Perfurador(a)-verificador(a)*. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

p) *Cobrador(a) ou empregado(a) de serviços externos*. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, podendo, quando disponível, efectuar serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informação ou fiscalização. No caso de o trabalhador desempenhar serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informação ou fiscalização, sem efectuar pagamentos, recebimentos e depósitos, em numerário, tomará a designação de empregado de serviços externos. Os trabalhadores com responsabilidade de cobrança, ou quem eventualmente os substitua, têm direito a um abono para falhas de valor igual a € 5 mensais, quando em efectividade de serviços e sem carácter de retribuição.

q) *Apontador(a)*. — É o trabalhador que tem por missão controlar as entradas e saídas de todo o pessoal, a conferência dos cartões de ponto geral ou por especialidade e a recolha fidedigna de todos os elementos para a elaboração de estatísticas de pessoal, a elaborar por serviços próprios.

r) *Telefonista*. — É a trabalhadora 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.

s) *Contínuo(a)*. — É o trabalhador 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.

t) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para a categoria de escriturário.

## Secção II — Secção de fabricação e vendas

a) *Director(a)-geral*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

b) *Encarregado(a) geral*. — É o trabalhador 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.

c) *Chefe de compras ou vendas*. — É o trabalhador que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

d) *Inspector(a) de vendas*. — É o trabalhador 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.

e) *Vendedor(a)*. — 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.

### Secção III — Secção de organização e planeamento

a) *Agente de tempos e métodos*. — É o trabalhador que, com mais de dois anos de cronometrista, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra e de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

b) *Cronometrista*. — É o trabalhador 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.

c) *Agente de planeamento*. — É o trabalhador, com mais de três anos de planeador, que desempenha, de 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.

d) *Planeador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

e) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas b) e d), durante o período máximo de um ano.

### Secção IV — Secção de laboratório

a) *Chefe de laboratório*. — É o trabalhador responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

b) *Analista*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

c) *Condicionador(a)*. — É o trabalhador que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

d) *Preparador(a)*. — É o trabalhador 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.

### Secção V — Secção ou secções de armazém de matérias-primas e fios

a) *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

a1) *Encarregado(a) geral de armazém*. — É o trabalhador que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

b) *Empregado 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 ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

c) *Pesador(a)*. — É o trabalhador que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

d) *Arrumador(a)/embalador(a)*. — É o trabalhador que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

e) *Empilhador(a)*. — É o trabalhador que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

f) *Operador(a) de máquinas de enfardar*. — É o trabalhador que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

g) *Apartador(a) de fios*. — É o trabalhador que separa e escolhe os fios.

h) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina durante um ano para a categoria da alínea b).

### Secção VI — Secção ou secções de armazém de fios e tecidos

a) *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

a1) *Encarregado(a) geral de armazém*. — É o trabalhador que, quando classificado como tal, dirige e coor-

dena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

b) *Empregado(a) 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 ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

c) *Arrumador(a)/embalador(a)*. — É o trabalhador que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

#### Secção VII — Secção de amostras

a) *Chefe de secção de amostras*. — É o trabalhador que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

b) *Seleccionador(a) de amostras*. — É o trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

c) *Empregado(a) de amostras*. — É o trabalhador que executa vários serviços na secção de amostras.

d) *Confeccionador(a) de cartazes*. — É o trabalhador que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

#### Secção VIII — Secção de lavagem

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que afina e regula as máquinas da secção (lavador-secador), dirigindo tanto a parte técnica como a prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

b) *Adjunto(a) ao chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

c) *Lavador(eira)*. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

d) *Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem*. — É o trabalhador que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

#### Secção IX — Secção de escolhas de lã

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige e orienta a parte técnica da secção de escolha.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção [encarregado(a) de escolha]*. — É o trabalhador que orienta o trabalho de apartação das lãs, de acordo com as instruções do chefe.

c) *Repassador(a) de lãs*. — É o trabalhador que corrige a selecção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

d) *Apartador(a) de lãs*. — É o trabalhador que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada.

e) *Alimentador(a) de escolha*. — É o trabalhador que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

#### Secção X — Secção de matérias-primas

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável pelo trabalho a executar na secção, dirigindo tanto a parte técnica de selecção de matéria-prima, confecção de lotes e transformação, como a parte prática, fazendo a escrituração correspondente e orientando todos os serviços executados pelos trabalhadores sob as suas ordens.

b) *Adjunto(a) do chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

c) *Operador(a) de máquinas*. — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias-primas, fibras, trapos, munções e desperdícios.

d) *Apartador(a) de trapo e desperdícios*. — É o trabalhador que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

#### Secção XI — Secção de fiação de cardado e preparação de fios

a) *Técnico(a) de cardação*. — É o trabalhador responsável pela cardação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

b) *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer.

c) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

d) *Adjunto(a) de fabricação/controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

e) *Pesador(a)*. — É o trabalhador que, nesta secção, pesa, classifica, regista, transporta e arruma o fio.

f) *Preparador(a) de lotes de cardação*. — É o trabalhador que mistura e lubrifica fibras de lãs e outras de diversos tipos destinados à cardação, podendo trabalhar com as máquinas inerentes à respectiva operação, segundo indicações recebidas.

g) *Cardador(a)*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia o funcionamento das cardas.

h) *Aparateiro(a)*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

i) *Fiandeiro(a)*. — É o trabalhador que conduz, vigia e faz funcionar a fiação da carruagem, semoventes ou *self-acting* e retira amostras de fios fabricados cujo peso, título e torção submete à apreciação superior.

j) *Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios.* — É o trabalhador que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

k) *Movimentador(a).* — É o trabalhador que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

**Secção XII — Secção ou secções de cardação, penteação, fiação de penteado e preparação de fios**

a) *Técnico(a) de cardação.* — É o trabalhador responsável pela cardação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

b) *Técnico(a) de penteação.* — É o trabalhador responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

c) *Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por toda a parte técnica e orientação do serviço, que determina as afinações a fazer.

d) *Mesclador(a).* — É o trabalhador que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias-primas e faz os lotes, com os respectivos cálculos.

e) *Adjunto(a) do chefe de secção.* — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

f) *Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a).* — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

g) *Pesador(a).* — É o trabalhador que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

h) *Cardador(a).* — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento das cardas.

i) *Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras.* — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebentamento de fibras.

j) *Lavador(eira) de penteado.* — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

k) *Estampador(a) de penteado.* — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

l) *Vaporizador(a).* — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento das estufas ou dos autoclaves.

m) *Laminador(a).* — É o trabalhador que conduz, vigia, regula e faz funcionar a máquina de laminar as mechas destinadas aos torces.

n) *Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fiação.* — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

o) *Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios.* — É o trabalhador que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

p) *Operador(a) de máquinas de penteação.* — É o trabalhador que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

q) *Movimentador(a).* — É o trabalhador que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

r) *Cintadeira.* — É o trabalhador que aplica cintas em novelos de fio para *tricot*.

**Secção XIII — Secção ou secções de fios e retorcedores**

a) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que superintende na secção de preparação de fios ou retorcedores, tanto na parte técnica como na prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção.* — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

c) *Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a).* — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

d) *Pesador(a).* — É o trabalhador que, nesta secção, pesa, classifica, regista, transporta e arruma o fio.

e) *Vaporizador(a).* — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento das estufas e dos autoclaves.

f) *Operador(a) de máquinas de preparação de fios.* — É o trabalhador que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

g) *Movimentador(a).* — É o trabalhador que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

**Secção XIV — Secção de tecelagem**

a) *Debuxador(a).* — É o trabalhador responsável por toda a parte técnica de tecelagem, que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostroário e faz os cálculos respectivos.

b) *Ajudante de debuxador(a).* — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do debuxador, reproduz e toma exequíveis os modelos estabelecidos pelo debuxador, que servirão de guia à tecelagem e preenche fichas de padrões a fabricar e os verbetes de teias a tecer. Confere o início das teias nas urdideiras.

c) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que superintende na secção de tecelagem, tanto na parte técnica como na prática, determinando os trabalhos a executar,

orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

d) *Afinador(a)*. — É o trabalhador 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.

e) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

f) *Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)*. — É o trabalhador que nesta secção pesa os fios para as urdielhas e teares, mede os tecidos, dá saída destes para as metedeiras de fio de ultimação, zela pela boa arrumação de fios e tecidos que lhe são entregues, regista a produção dos teares e determina o seu rendimento.

g) *Tecelão/tecedeira*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

h) *Tecelão/tecedeira-maquinista de feltros e ou telas*. — É o trabalhador que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

i) *Maquinista*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

j) *Colador(a) ou enrolador(a)*. — É o trabalhador 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.

k) *Passadeira*. — É o trabalhador que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das remedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

l) *Montador(a) e preparador(a) de teias*. — É o trabalhador que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.

m) *Urdidor(a)*. — É o trabalhador 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.

n) *Metedeira de fios*. — É a trabalhadora que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadeiras, faltas de fios, torcados, etc.

o) *Caneleiro(a)*. — É o trabalhador que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

p) *Bobinador(a)*. — É o trabalhador que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

q) *Movimentador(a)*. — É o trabalhador que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação; encarrega-se também da marcação dos mesmos.

#### Secção XV — Secção de tinturaria

a) *Técnico(a) de tinturaria*. — É o trabalhador 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.

b) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens de técnicas de tinturaria, superintende na secção de tinturaria, tanto na parte técnica como na prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

c) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

d) *Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

e) *Pesador(a) de drogas*. — É o trabalhador 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.

f) *Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir*. — É o trabalhador que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

g) *Transportador(a)*. — É o trabalhador que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

h) *Secador(a)*. — É o trabalhador que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

i) *Vaporizador(a)*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas e autoclaves.

j) *Ajudante de operador(a) de máquinas de tingir*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do operador [tintureiro(a)] e que o substitui em faltas ocasionais.

#### Secção XVI — Secção de ultimação

a) *Técnico(a) de ultimação*. — É o trabalhador responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

b) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende na secção de ultimação, tanto na parte técnica como na prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo todo o serviço.

c) *Revisor(a) de tecidos acabados*. — É o trabalhador que examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

d) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de secção, o coadjuva no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

e) *Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)*. — É o trabalhador que, nesta secção, dos tecidos, zela pela boa arrumação dos tecidos que lhe são entregues, regista a produção dos teares e determina o seu rendimento.

f) *Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado*. — É o trabalhador 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, percheiro, carbonizador, ramoleiro, gaziador e calandrador.

g) *Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco*. — É o trabalhador 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, percheiro, decatidor, preenseiro e pregador.

h) *Revistadeira*. — É a trabalhadora que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

i) *Desbarradeira*. — É a trabalhadora cuja função principal é disfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

j) *Cerzideira*. — É a trabalhadora que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

k) *Debruador(a) e ou franjeador(a)*. — É o trabalhador que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

l) *Esbicadeira*. — É a trabalhadora 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.

m) *Movimentador(a)*. — É o trabalhador que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação; encarrega-se também da marcação dos mesmos.

n) *Metedeira de fios*. — É a trabalhadora que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como mortadelas, falta de fios, trocados, etc.

#### Secção XVII — Secção de bordados

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável pela orientação técnica da secção, determina ou executa as afinações a fazer, orienta todo o serviço, cria ou reproduz desenhos, calcula a metragem da seda e dá indicação da combinação das cores.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções.

c) *Bordador(a)*. — É o trabalhador que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instruções recebidas.

d) *Acabador(eira)*. — É a trabalhadora que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

e) *Enfiadeira*. — É a trabalhadora que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

#### Secção XVIII — Secção de desenho e gravura ou fotogravura

a) *Desenhador(a)*. — É o trabalhador que cria ou reproduz desenhos para estamparia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

b) *Ajudante de desenhador(a)*. — É o trabalhador que coadjuva o desenhador no desempenho das suas funções.

c) *Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros*. — É o trabalhador que faz emulsões, aplica-as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

d) *Misonetista*. — É o trabalhador que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

#### Secção XIX — Secção de estamparia

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável pela parte técnica a aplicar em qualquer dos sistemas de estampagem, que faz os coloridos e dirige e orienta toda a secção.

b) *Adjunto(a) do chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções.

c) *Pesador(a) ou preparador(a) de pastas*. — É o trabalhador que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

d) *Estampador(a)*. — É o trabalhador 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.

e) *Lavador(eira) ou fixador(eira)*. — É o trabalhador responsável pela lavagem ou fiação das cores dos artigos estampados.

#### Secção XX — Secção de limpeza e jardinagem

a) *Chefe de limpeza*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

b) *Empregado(a) de limpeza*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza em todos os compar-

timentos da fábrica, bem como em jardins e acessos interiores.

c) *Jardineiro(a)*. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### Secção XXI — Secção de vigilância

a) *Guarda*. — É o trabalhador 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.

b) *Porteiro(a)*. — É o trabalhador que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

#### Secção XXII — Secção ou secções de conservação e manutenção de outras

##### A — Metalúrgicos

a) *Chefe de serralharia*. — É o trabalhador que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

b) *Serralheiro(a)-afinador(a)*. — 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 o chefe de secção.

c) *Canalizador(a)*. — É o trabalhador que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

d) *Fresador(a)*. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

e) *Funileiro(a)-latoeiro(a)*. — É o trabalhador 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.

f) *Mecânico(a) de automóveis*. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

g) *Serralheiro(a) mecânico(a)*. — É o trabalhador 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.

h) *Soldador(a)*. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

i) *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.

mento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

j) *Operador(a) não especializado(a)*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

k) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas c), d), e), f) g), h) e i) durante o período máximo de dois anos.

l) *Ferramenteiro(a)*. — 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.

m) *Ferreiro(a) ou forjador(a)*. — É o trabalhador 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.

n) *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.

o) *Técnico(a) industrial*. — É o trabalhador 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.

p) *Penteeiro(a)*. — É o trabalhador que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

##### B — Carpintaria, pintores e pedreiros

a) *Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(ras)*. — É o trabalhador que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

b) *Pedreiro(a) ou trolha*. — É o trabalhador 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.

c) *Pintor(a)*. — É o trabalhador 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.

d) *Carpinteiro(a)*. — É o trabalhador que executa peças de madeira e outras obras com este material necessárias à empresa.

e) *Operador(a) não especializado(a)*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza. Ajuda em alguns trabalhos.

## C — Electricistas

a) *Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista.* — É o trabalhador 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 por técnico electricista.

b) *Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

c) *Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais de dois anos.

d) *Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou o seu estágio e tirocina para pré-oficial. O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

e) *Turbineiro(a).* — É o trabalhador que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

f) *Estagiário(a) (aprendiz).* — É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob orientação permanente do oficial ou do pré-oficial. O estágio terá a duração máxima de um ano.

## D — Motoristas

a) *Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego.* — É o trabalhador que, com conhecimentos teóricos e práticos e qualidades de direcção, orienta a secção de controlo de tráfego e as entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

b) *Motorista.* — É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

c) *Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

## E — Cantinas e refeitórios

a) *Ecónomo(a).* — É o trabalhador 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.

b) *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.

c) *Controlador(a)-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 os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

d) *Copeiro(a).* — É o trabalhador 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.

e) *Cozinheiro(a).* — É o trabalhador que prepara e tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 2,50.

f) *Despenseiro(a).* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

g) *Empregado(a) de balcão.* — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

h) *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.

i) *Estagiário(a) (praticante).* — É o trabalhador que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

## F — Fogueiros

a) *Encarregado(a) de fogueiro.* — É o profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fogueiros e ajudantes.

b) *Fogueiro.* — É o profissional 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.

c) *Ajudante de fogueiro.* — É o 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.

#### G — Lubrificadores

a) *Chefe de lubrificação*. — É o trabalhador que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

b) *Lubrificador(a)*. — É o trabalhador que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

c) *Reparador/preparador(a) de pentes*. — É o trabalhador que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

d) *Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas*. — É o trabalhador 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 pergaminho deste, quando necessário.

e) *Operador(a) de aparelhos de ar condicionado*. — É o trabalhador que põe em movimento e vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

f) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para lubrificador.

#### Secção XXIII — Secção de armazéns e acessórios

a) *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

b) *Encarregado(a)-geral de armazém*. — É o trabalhador que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

c) *Encarregado(a) 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 ou medição. Orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos.

d) *Pesador(a) de matérias e produtos*. — É o trabalhador que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

#### Secção XXIV — Serviços sociais na empresa

##### A — Serviço social

a) *Técnico(a) de serviço social*. — É o trabalhador que intervém na resolução dos problemas de trabalhadores (menores, diminuídos físicos, reformados, deslocados, etc.) ou nos problemas resultantes do deficiente equipamento social. Participa na definição e concretização de uma política de pessoal que responda verdadeiramente aos interesses dos trabalhadores. Participa, sempre que o solicitem, nos grupos e comissões representativos dos trabalhadores. Presta apoio técnico aos trabalhadores em todas as acções por estes desenvolvidas na defesa dos seus interesses e direitos. Estuda

e participa na resolução de problemas decorrentes de situações específicas das empresas (dispersão geográfica, reestruturação industrial). É vedada ao técnico de serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar.

##### B — Enfermagem

a) *Enfermeiro(a)-coordenador(a)*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

b) *Enfermeiro(a)*. — 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 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 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 de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais de um profissional e um deles orienta o serviço, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

c) *Auxiliar de enfermagem*. — Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

##### C — Creches e infantários

a) *Educadora de infância*. — É a trabalhadora que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

b) *Auxiliar de educadora de infância*. — É a trabalhadora que auxilia nas suas funções a educadora infantil.

c) *Vigilante*. — É a trabalhadora que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação da educadora de infância ou da auxiliar de educadora infantil.

#### Secção XXV — Secção de desenho de carpetes e tapetes

a) *Desenhador(a)-chefe*. — É o trabalhador que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

b) *Desenhador(a)*. — É o trabalhador que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

c) *Copista*. — É o trabalhador que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

d) *Picador(a) de cartões*. — É o trabalhador que pica os cartões de acordo com o debuxo.

**Secção XXVI — Secção de armazém de tapetes e carpetes**

a) *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

b) *Encarregado(a) geral de armazém*. — É o trabalhador que, quando classificado como tal, dirige e coordena acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

c) *Empregado(a) 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 ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

d) *Empilhador(a)*. — É o trabalhador que conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar no serviço de armazém.

e) *Embalador(a)*. — É o trabalhador que procede ao enfardamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

f) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina durante um ano para a categoria da alínea b).

**Secção XXVII — Secção de tapeçaria manual**

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Afinador(a)/armador(a) de teares semiautomáticos*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a afinação e conservação do maquinismo de teares utilizados na fabricação de artigos manuais.

c) *Tapeteira manual*. — É a trabalhadora que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear.

d) *Distribuidor(a) de fios*. — É o trabalhador que corta os fios e os distribui pelos locais indicados.

e) *Acabador(eira)*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

**Secção XXVIII — Secção de tecelagem e capacitaria**

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções.

c) *Tecelão (tecedeira) de capachos*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento da máquina de tecer capachos.

d) *Tapeteiro(a) manual de capachos*. — É o trabalhador que executa tapetes ou capachos ou passadeiras de fibras de animais, vegetais ou sintéticas em teares manuais.

e) *Operador(a) de máquinas de colar capachos*. — É o trabalhador que alimenta e regula a máquina de colar capachos.

f) *Cortador(a) de capachos*. — É o trabalhador que corta capachos nas medidas e formatos exigidos.

g) *Estampador(a)*. — É o trabalhador que executa serviços de estampagem.

**Secção XXIX — Secção de tecelagem de tapetes, carpetes e alcatifas**

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Afinador(a)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação do maquinismo em boas condições de produtividade sob o ponto de vista mecânico.

c) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções.

d) *Adjunto(a) de armador de teares*. — É o trabalhador que coadjuva o afinador nas suas funções.

e) *Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento da produção.

f) *Tecelão (tecedeira) de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de máquinas de tecer alcatifas ou carpetes.

g) *Operador(a) de máquinas «tufting»*. — É o trabalhador que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

h) *Operador(a) de máquinas «vernier»*. — É o trabalhador que maneja, vigia, e faz funcionar as máquinas vernier.

i) *Urdidor(eira) de teias de tapetes, carpetes e alcatifas*. — É o trabalhador que tem a seu cargo todo o processo e cálculo de preparação das teias.

j) *Montador(a) e preparador(a) de teias*. — É o trabalhador 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.

k) *Caneleiro(a)*. — É o trabalhador que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

l) *Bobinador(eira)*. — É o trabalhador que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

m) *Alimentador(a) de esquinadeiras*. — É o trabalhador que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

n) *Operador(a) de teares «spool» automático*. — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento deste tipo de máquinas até à largura de 1 mm, inclusive.

o) *Extrusor(a)*. — É o trabalhador 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.

p) *Operador(a) de «tufting» manual*. — É o trabalhador que insere, nomeadamente, por meio de uma pistola eléctrica denominada *tufting machine*, os fios num tapete previamente moldado, desenhado ou projectado.

### Secção XXX — Secção de tecidos não tecidos

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

c) *Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção, determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento da produção.

d) *Operador(a) de máquinas de agulhar*. — É o trabalhador que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

e) *Operador(a) de cardas ou «garnett»*. — É o trabalhador que alimenta, vigia e faz funcionar as cardas ou *garnett*.

f) *Operador(a) de mistura*. — É o trabalhador que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

g) *Operador(a) de máquinas de impregnação*. — É o trabalhador que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

h) *Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento*. — É o trabalhador que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

i) *Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento*. — É o trabalhador que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

j) *Adjunto(a) de operador(a) de latexação e ou revestimentos*. — É o trabalhador que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

### Secção XXXI — Secção de acabamentos de tapetes, carpetes e alcatifas

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

c) *Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção, determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento da produção.

d) *Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento*. — É o trabalhador que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados na máquina de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

e) *Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento*. — É o trabalhador que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

f) *Cardador(a) de carpetes e alcatifas*. — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

g) *Tronsador(a)*. — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

h) *Acabador(eira)*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

i) *Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimento*. — É o trabalhador que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

### Secção XXXII — Secção de confecção de tapetes e ou carpetes e ou alcatifas

a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que superintende nesta secção tanto na parte técnica como na prática.

b) *Adjunto(a) do chefe de secção*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

c) *Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)*. — É o trabalhador que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento da produção.

d) *Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas*. — É o trabalhador que corta carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

e) *Empilhador(a)*. — É o trabalhador que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zela pela conservação do referido veículo.

f) *Moldador(a)*. — É o trabalhador que molda o tapete na forma exigida.

g) *Debruador(a)* e ou *franjeador(a)*. — É o trabalhador que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

h) *Revistadeira*. — É a trabalhadora que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

i) *Acabador(eira)*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

#### Secção XXXIII — Secção de serviços externos (colocação de alcatifas)

a) *Assentador(a) de alcatifas*. — É o trabalhador que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

b) *Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas*. — É o trabalhador que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

#### Secção XXXIV — Secção de lojas

a) *Caixeiro(a)-chefe*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

b) *Caixeiro(a)*. — É o trabalhador 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.

c) *Distribuidor(a)*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias pelos clientes.

d) *Arrumador(a)*. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

e) *Estagiário(a)*. — É o trabalhador que tirocina durante um ano para a categoria da alínea b).

### ANEXO II

#### Condições particulares de aprendizagem, prática e estágio e carreira profissional

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 99/2003 e nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e enquanto não for revisto em conjunto com as categorias profissionais, 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 . . . . .	3	—	6

RMMG — retribuição mínima mensal garantida por lei para a idade.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

Na 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 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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 posuam 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.

2 — Ajudantes. — Os ajudantes serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando, contados a partir de 1 de Março de 1975.

3 — Estágio (aprendizagem) dos trabalhadores electricistas:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os estagiários (aprendizes) serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de estágio (aprendizagem), se forem admitidos com menos de 16 anos;
- Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
- Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais 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 mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, 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.

3.3 — Durante o período de aprendizagem, a remuneração é determinada nos termos do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Aprendizagem para os técnicos de desenho. — A categoria profissional de desenhador admite a existência de tirocinantes e praticantes.

5 — Acesso à categoria de desenhador:

5.1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso elementar técnico ou o curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional.

5.2 — Entende-se como curso elementar técnico o curso industrial e, bem assim, o curso de artes visuais.

5.3 — Tirocinantes desenhadores. — O período máximo dos tirocinantes será de três anos de serviço efectivo, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de desenhador.

6 — Estágio dos profissionais metalúrgicos:

6.1 — São admitidos na categoria de estagiários os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida, sendo a remuneração determinada nos termos dos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

6.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de estágio.

6.3 — Quando não funcionem centros de estágio, as empresas obrigam-se a designar um ou mais encarregados de estágio, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos estagiários e a sua conduta no local de trabalho.

6.4 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de estágio e da pessoa ou pessoas designadas como monitores ou encarregados de estágio.

6.5 — As empresas obrigam-se a enviar ao sindicato os programas dos cursos e a facultar visitas de informação às instalações onde aqueles cursos se efectuem.

6.6 — Os monitores dos centros de estágio assim como os encarregados de estágio deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral e aprovados pelo sindicato.

6.7 — Não haverá período de estágio para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de estágio ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

6.8 — Não haverá mais de 50% de estagiários em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê o estágio.

6.9 — É proibido às empresas retirar lucros directos e imediatos do trabalho dos estagiários.

7 — Atribuição de categorias profissionais — trabalhadores metalúrgicos:

7.1 — Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão ao fim de dois

anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º escalão ao fim de quatro anos na categoria.

7.2 — Na contagem dos prazos referidos no número anterior será considerado o tempo decorrido no mesmo escalão, qualquer que seja a entidade patronal ao serviço de quem o trabalho foi prestado, incluindo o período anterior à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

7.3 — 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.

7.4 — 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.

7.5 — 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.

8 — Atribuição de categorias profissionais — construção civil:

8.1 — Os trabalhadores da construção civil classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

8.2 — Os estagiários da construção civil cujo estágio tem a duração de um ano auferem uma remuneração mensal nos termos do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

9 — Dos profissionais engenheiros técnicos — promoção:

9.1 — 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 transitam para a categoria da classe 5.

9.2 — 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.

10 — 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.

11 — Trabalhadores de armazém — período de aprendizagem. — Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhador de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

- A partir dos 16 anos e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;
- A partir dos 17 anos 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 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional

Têxteis-lar, têxtil, algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção.	I	2.2
Director(a) técnico . . . . .	I	1
Técnico(a) de engenharia da classe 5.	XV	1
<b>B</b>		
Encarregado(a) geral . . . . .	I, VI	2.2
Encarregado(a) geral de armazém.	XI-A	2.2
Técnico(a) de bordados . . .	I	2.2
Técnico(a) de serviço social	XII-A	2.1
Desenhador(a) principal têxtil.	XIV-A	4.2
Desenhador(a) projectista . .	XIV-B	4.2
Desenhador(a) especializado ou arte-finalista.	XIV-C	4.2
Maquetista especializado(a)	XIV-C	5.3
Técnico(a) de engenharia da classe 6.	XIV	1
Chefe de compras e vendas	XI-B	3
Criador(a) de moda ( <i>designer</i> ).	I	1
<b>C</b>		
Chefe de controlo de qualidade.	I	3
Chefe de laboratório . . . . .	I	3
Colorista . . . . .	I	5.3
Debuxador(a) . . . . .	I	5.3
Mestre ou chefe de secção . .	I	3
Técnico(a) de laboratório . .	I	4.2
Agente de planeamento . . .	II	4.2
Agente de tempos e de métodos.	II	2.2
Chefe de serralharia . . . . .	V	3
Chefe encarregado(a) de electricistas.	VII	3
Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego.	VIII	3
Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego.		

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Encarregado(a) de fogueiro	X	3
Chefe ou encarregado(a) de armazém ou de secção.	XI-A	3
	XI-B	3
Inspector(a) de vendas . . . .	XI-B	3
Enfermeiro(a)-coordenador(a).	XII-B	5.3
Desenhador(a) (mais de seis anos).	XIV-A, B, C	5.3
Maquetista . . . . .	XIV-B, C	5.3
<b>D</b>		
Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre.	I	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção.	VIII	5.3
Afinador(a)-montador(a) . .	I	5.3
Modelista . . . . .	I	5.3
Aplainador(a) mecânico de 1.ª	V	5.3
Caldeireiro(a) de 1.ª . . . . .	V	5.3
Controlador(a) de qualidade (mais de um ano).	V	5.3
Fresador(a) mecânico de 1.ª	V	5.3
Mandrilador(a) mecânico de 1.ª	V	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1.ª	V	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 1.ª	V	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 1.ª	V	5.3
Rectificador(a) mecânico de 1.ª	V	5.3
Serralheiro(a) civil de 1.ª . .	V	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1.ª	V	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	V	5.3
Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª	V	5.3
Torneiro(a) mecânico(a) de 1.ª	V	5.3
Chefe de oficina de carpintaria.	VI	3
Encarregado(a) . . . . .	VI	3
Oficial electricista . . . . .	VII	5.3
Motorista de pesados . . . .	VIII	5.4
Fogueiro de 1.ª . . . . .	X	5.3
Fiel de armazém . . . . .	XI-A	5.4
Vendedor(a) . . . . .	XI-B	5.2
Chefe de amostras ou cartazes.	XI-C	3
Caixeiro(a)-chefe . . . . .	XI-D	3
Enfermeiro(a) . . . . .	XII-B	4.1
Educador(a) de infância . .	XII-C	4.1
Desenhador(a) (três a seis anos).	XIV-A, B, C	5.3
Retocador(a) especializado(a).	XIV-C	5.3
Chefe de secção . . . . .	XVI	3
<b>E</b>		
Afinador(a) . . . . .	I	5.3
Ajudante de debuxador(a)	I	5.3
Analista de laboratórios de ensaios físicos ou químicos.	I	5.3
Maçariqueiro(a) . . . . .	I	5.3
Picador(a) de cartões Jacquard.	I	5.3
Cronometrista . . . . .	II	5.3
Planificador(a) ou planeador(a).	II	4.2

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Afiador(a) de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Aplainador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Apontador(a) metalúrgico (mais de um ano).	V	5.3
Caldeireiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Controlador(a) de qualidade (até um ano).	V	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Armador(a) de ferro de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Gravador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Fresador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Mandrillador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Metalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup>	V	4.2
Rectificador(a) de flatts de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Rectificador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) civil de 2. <sup>a</sup> ...	V	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Torneiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Caixoteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Calceteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Canteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Condutor(a)-manobrador(a)	VI	5.3
Carpinteiro(a) de limpos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Carpinteiro(a) de tosco ou de cofragem de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Cimenteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Espalhador(a) de betuminosos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Estucador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Facejador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Maquinista de estacaria de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Marceneiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Marmoritador(a) de 1. <sup>a</sup> ....	VI	5.3
Mecânico(a) de carpintaria de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Mineiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Perfilador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> .....	VI	5.3
Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Serrador(a) de serra circular de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Serrador(a) de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Apontador(a) (mais de um ano).	VI	5.3
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano.	VII	A
Conferente .....	XI-A	6.1

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Desenhador(a) (até três anos).	XIV-A, B, C	5.3
Compositor(a) de tipografia	XVI	5.3
Impressor(a) de litografia ...	XVI	5.3
Impressor(a) sobre papeis e têxteis.	XVI	5.3
Impressor(a) de rotogravura	XVI	5.3
Impressor(a) de tipografia ...	XVI	5.3
Transportador(a) de litografia.	XVI	5.3
Chefe de secção .....	XVII	3
<b>F</b>		
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	I	5.3
Ajudante de afinador(a) ...	I	5.3
Chefe de linha ou de grupo	I	5.3
Confeccionador(a) de moldes.	I	5.3
Controlador(a) de qualidade	I	5.3
Estampador(a) ao quadro, ao rolo manual ou à pistola.	I	5.3
Fotogravador(a) .....	I	5.3
Monitor(a) .....	I	5.4
Operador(a) de extrusão ...	I	5.3
Pantografista .....	I	5.3
Picador(a) de cartões de debuxo.	I	5.3
Planificador(a) de corte ....	I	5.3
Preparador(a) de tintas ....	I	6.2
Revestidor(a) de mangueiras.	I	5.3
Afiador(a) de ferramentas de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Aplainador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Apontador(a) metalúrgico (menos de um ano).	V	5.3
Ferramenteiro(a) .....	V	5.3
Caldeireiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Fresador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Gravador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Mandrillador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 3. <sup>a</sup>	V	4.2
Metalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos correr.	V	4.3
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Rectificador(a) de flatts de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Rectificador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) civil de 3. <sup>a</sup> ...	V	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Torneiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Assentador(a) de isolamentos acústicos de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3
Caixoteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	6.2
Calceteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	6.2
Canteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Carpinteiro(a) de limpos de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Maquinista de máquinas <i>Leavers</i> .	I	6.2
Carpinteiro(a) de toco ou cofragem de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas.	I	6.2
Cimenteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Medidor(a) ou enrolador(a)	I	6.2
Espalhador(a) de betuminosos de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Mercerizador(a) .....	I	6.2
Estucador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Operador(a) de cops .....	I	6.2
Facejador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Oxidador(a) .....	I	6.2
Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Pesado(a) de drogas .....	I	6.2
Maquinista de estacaria de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Polimerizador(a) .....	I	6.2
Marceneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Preparador(a) de banhos ...	I	6.2
Marmoritador(a) de 2. <sup>a</sup> ...	VI	5.3	Preparador(a) de lotes ....	I	6.2
Mecânico(a) de carpintaria de 2. <sup>a</sup>	VI	6.2	Ramulador(a) .....	I	6.2
Mineiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Recuperador(a) de banhos	I	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Reforçador(a) de quadros ...	I	6.2
Perfilador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Retocador(a) de tecidos ...	I	6.2
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Secador(a) .....	I	5.3
Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Tesourador(a), tonsador(a) ou tosqueador(a).	I	6.2
Serrador(a) de serra circular de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Tintureiro(a) .....	I	6.2
Serrador(a) de serra de fita de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Tufador(a) .....	I	6.2
Apontador(a) (menos de um ano).	VI	5.3	Vaporizador(a) .....	I	6.2
Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano.	VII	A	Metalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	V	6.2
Turbineiro(a) .....	VII	5.3	Rectificador(a) de flatts de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Motorista de ligeiros .....	VIII	5.3	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano.	VII	5.3
Chefe de refeitório .....	IX	3	Ajudante de motorista ....	VIII	6.1
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	X	5.3	Controlador(a)-caixa .....	IX	6.1
Adjunto(a) de chefe de secção de amostras ou cartazes.	XI-C	5.3	Cozinheiro(a) .....	IX	5.4
Caixeiro(a) .....	XI-D	5.3	Ecónomo(a) .....	IX	5.4
Auxiliar de educadora de infância.	XII-C	5.1/6.1	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	X	5.3
Cortador(a) de guilhotina ...	XVI	6.2	Etiquetador/rotulador/embalador(a).	XI-A	6.2
Cortador(a) de papel e tecidos.	XVI	6.2	Desenhador(a) estagiário (2. <sup>a</sup> fase).	XIV-A, B, C	A
Impressor(a) de serigrafia ...	XVI	6.2	Polidor(a) de litografia ....	XVI	6.2
Maquinista de 1. <sup>a</sup> .....	XVII	5.3	Maquinista de 2. <sup>a</sup> .....	XVII	5.3
Preparador(a) de laboratório.	I	6.2	<b>H</b>		
Armador(a) de ferro de 2. <sup>a</sup>	VI	5.3	Ajudante de abridor(a) e batedor(a).	I	7.2
<b>G</b>			Ajudante de alargador(a) ...	I	7.2
Abridor(a) e batedor(a) ...	I	6.2	Ajudante de branqueador(a)	I	7.2
Alargador(a) .....	I	6.2	Ajudante de calandrador(a)	I	7.2
Ajudante de estampador(a)	I	6.2	Ajudante de cardador(a) ...	I	7.2
Ajudante de revestidor(a) de mangueiras.	I	7.2	Ajudante de engomador(a)	I	7.2
Apontador(a) .....	I	5.3	Ajudante de maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas.	I	7.2
Branqueador(a) .....	I	5.3	Ajudante de ramulador(a) ...	I	7.2
Branqueador(a) de lavandaria.	I	5.3	Ajudante de secador(a) ....	I	7.2
Calandrador(a) ou calandreiro(a).	I	6.2	Ajudante de tintureiro(a) ...	I	7.2
Cardador(a) de rama ou tecido.	I	6.2	Ajudante de vaporizador(a)	I	6.2
Clorador(a) .....	I	6.2	Ajuntador(eira) .....	I	6.2
Condutor(a) de empilhadeira ou tractor.	I	5.3	Apanhador(eira) de rendas	I	6.2
Controlador(a) de produção	I	5.3	Assedador(a) .....	I	6.2
Decatizador(a) .....	I	6.2	Atador(a) de teias e filmes ...	I	6.2
Dobrador(a) .....	I	6.2	Bobinador(eira) ou encarretador(eira).	I	6.2
Embalador(a) de órgãos ...	I	6.2	Bordador(eira) .....	I	5.3
Encolador(a) .....	I	6.2	Brunidor(eira) .....	I	6.2
Engomador(a) .....	I	6.2	Caneleiro(a) .....	I	6.2
Fixador(a) de tecidos .....	I	6.2	Centrifugador(a) .....	I	6.2
Gaseador(a) .....	I	6.2	Cerzidor(eira) .....	I	5.3
Humificador(a) .....	I	6.2	Cerzidor(eira) de rendas ...	I	5.3
Lubrificador(a) .....	I	6.2	Colhedor(a) de balotes e sarilhos.	I	6.2
			Contínuo(a) ou fiandeiro(a)	I	6.2
			Controlador(a) de águas ...	I	6.2
			Copsador(a) .....	I	6.2
			Cortador(eira) manual, talhador(a) ou risca-	I	6.2
			dor(eira).		
			Cortador(a) mecânico ....	I	6.2
			Cortador(a) de relevo ....	I	6.2
			Costureira .....	I	5.3
			Dobadoura ou meadeira ...	I	6.2
			Empacotador(a) .....	I	6.2



Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Encapador(a) ou forrador(a).	I	6.2	Solaineiro(a) . . . . .	I	6.2
Encerador(a) . . . . .	I	6.2	Soldador(a) por alta frequência.	I	6.2
Enfardador(a) mecânico ou manual.	I	6.2	Substituidor(a) de viajantes e limpador de anéis.	I	6.2
Enfiador(a) de máquinas <i>Cotton</i> .	I	6.2	Tecelão ou tecedeira . . . . .	I	5.3
Escovador(a) . . . . .	I	6.2	Texturizador(a) . . . . .	I	6.2
Esfarrapador(a) . . . . .	I	6.2	Torces . . . . .	I	6.2
Esmerilador(a) . . . . .	I	6.2	Tricotador(a) manual . . . . .	I	5.3
Laminador(a) ou estirador(a).	I	6.2	Urdidor(a) . . . . .	I	5.3
Lavador(eira) de quadros ou mesas.	I	6.2	Vigilante de águas . . . . .	I	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço.	I	6.2	Ajudante de electricista do 1.º ano.	VI	6.2
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças.	I	6.2	Despenseiro(a) . . . . .	IX	5.4
Maquinista de máquinas circulares mecânicas e <i>Jacquard</i> .	I	6.2	Auxiliar de armazém . . . . .	XI-A	7.1
Maquinista de máquinas de cobrir borracha.	I	6.2	Distribuidor(a) . . . . .	XI-A	7.1
Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i> .	I	6.2	Confeccionador(a) de amostras e cartazes.	XI-C	5.3
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i> .	I	6.2	Vigilante . . . . .	XII-C	6.1
Maquinista de máquinas de franjas e galões.	I	6.2	Chefe de limpeza . . . . .	XIII	5.4
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica.	I	6.2	Arquivista/operador heliográfico.	XIV-A, B	6.1
Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas.	I	6.2	Desenhador(a) estagiário (1.ª fase).	XIV-A, B, C	A
Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot e filets</i> .	I	6.2	Operador(a) manual . . . . .	XVI	6.2
Marcador(a) . . . . .	I	6.2	Cartonageiro(a) . . . . .	XVII	6.2
Montador(a) de teias e filmes.	I	6.2	Operador(a) . . . . .	XVII	6.2
Noveleiro(a) ou enoveleiro(a).	I	6.2	Saqueiro(a) . . . . .	XVII	6.2
Oficial de mesa . . . . .	I	6.2	I		
Oficial de roda . . . . .	I	6.2	Ajudante de esfarrapador(a)	I	7.2
Operador(a) de ar condicionado.	I	6.2	Ajudante de maquinista de franjas ou galões.	I	7.2
Operador(a) de fabrico de feltro.	I	6.2	Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço.	I	7.2
Operador(a) de máquinas de corte.	I	6.2	Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borracha.	I	7.2
Operador(a) de pontes rolantes.	I	5.3	Avivador(eira) . . . . .	I	7.2
Operador(a) de preparação de feltro.	I	6.2	Borrifador(a) . . . . .	I	6.2
Penteador(eira) . . . . .	I	6.2	Carregador(a) de contínuo e torces.	I	6.2
Pesador(a) . . . . .	I	6.2	Colocador(a) de fitas . . . . .	I	6.2
Polidor(a) de fios . . . . .	I	6.2	Colocador(a) de lamelas . . .	I	6.2
Prensador(eira) ou enformador(eira).	I	6.2	Correeiro(a) . . . . .	I	6.2
Preparador(a) de carga de bobinas.	I	6.2	Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e <i>soutache</i> .	I	7.2
Preparador(a) de goma . . .	I	6.2	Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot e filets</i> .	I	7.2
Recortador(eira) ou enrolador(eira).	I	7.2	Ajudante de oficial de mesa	I	7.2
Rectificador(a) de rolos de pressão.	I	6.2	Ajudante de oficial de roda	I	7.2
Remalhador(eira) . . . . .	I	6.2	Ajudante de operador(a) de fabrico de feltro.	I	7.2
Remetedor(eira) ou repassador(eira).	I	6.2	Alfinetedor(eira) ou colador(eira).	I	7.2
Retorcedor(a) . . . . .	I	6.2	Armador(a) de liços . . . . .	I	6.2
Revistador(eira) . . . . .	I	6.2	Desfiador(eira) ou separador(eira).	I	7.2
Reunidor(a) de mechas ou mantas.	I	6.2	Engomador(eira) de fitas . . .	I	7.2
Rotulador(eira) . . . . .	I	6.2	Ensacador(a) de bobinas . . .	I	7.2
Rematador(eira) . . . . .	I	6.2	Escolhedor(eira) . . . . .	I	6.2
Selador(eira) . . . . .	I	6.2	Estendedor(eira) . . . . .	I	7.2
Separador(a) de bobinas . . .	I	6.2	Lavador(eira) . . . . .	I	7.2
			Limpador(a) de máquinas . . .	I	6.2
			Prensador(a) de meadas . . .	I	6.2
			Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados.	I	6.2
			Recolhedor(a) de amostras	I	7.2
			Recuperador(a) de cotão ou desperdícios.	I	7.2
			Repinador(a) . . . . .	I	6.2
			Separador(a) de lotes . . . . .	I	6.2
			Transportador(a) . . . . .	I	7.2
			Guarda . . . . .	IV	7.1

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Porteiro(a) .....	IV	7.1
Operador(a) não especializado(a).	V	7.2
Copeiro(a) .....	IX	6.1
Empregado(a) de balcão ...	IX	6.1
Empregado(a) de refeitório ou de cantina.	IX	6.1
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos.	X	6.2
Jardineiro(a) .....	XIII	6.1
Estagiário(a) (auxiliar) da 2.ª fase.	XVI	A
Estagiário(a) ajudante da 2.ª fase.	XVII	A
Servente .....	VI	7.2
<b>J</b>		
Limpador(a) de canelas ou bobinas.	I	7.2
Recolhedor(a) de algodão ....	I	7.2
Separador(a) de trapo .....	I	7.2
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos.	X	7.2
Ajudante de jardineiro(a) ...	XIII	7.1
Empregado(a) de limpeza ...	XIII	7.1
Estagiário(a) (aprendiz) da 1.ª fase.	XVI	A
Estagiário(a) (aprendiz) da 1.ª fase.	XVII	A

#### Subsector de tapeçaria

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Director(a)-geral .....	II	1
<b>B</b>		
Chefe de compras e de vendas.	II	2.2
Chefe de laboratório .....	IV	3
Encarregado(a) geral de armazém.	V, VI, XXIII, XXVI	3
Encarregado(a) geral .....	II	2.2
Técnico(a) de tinturaria ....	XV	2.2
Técnico(a) de ultimização ...	XVI	2.2
Técnico(a) industrial .....	XXII-A	2.2
Técnico(a) de serviço social	XXIV-A	2.1
<b>C</b>		
Chefe de secção .....	VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XXVIII, XIX, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3
Agente de planeamento ....	III	4.2
Agente de tempos e métodos	III	2.2
Chefe de armazém .....	V, VI, XXIII e XXVI	3
Desenhador(a) .....	XVIII	5.3
Chefe de serralharia .....	XXII-A	3
Serralheiro(a) afinador(a) ...	XXII-A	5.3
Inspector(a) de vendas .....	II	3.1
Encarregado(a) de fogueiro	XXII-F	3
Enfermeiro(a) .....	XXIV-B	3
Chefe de electricista ou técnico(a) electricista.	XXII-C	3
Desenhador(a)-chefe .....	XXV	3
<b>D</b>		
Vendedor(a) .....	II	4.2
Analista .....	IV	4.2

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Condicionador(a) .....	IV	5.3
Empregado(a) de armazém	V, VI, XXIII e XXVI	5.2
Afinador(a) .....	XIV e XXIX	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1.ª	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1.ª	XXII-A	5.3
Canalizador(a) de 1.ª .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1.ª	XXII-A	5.3
Torneiro(a) de 1.ª .....	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 1.ª .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1.ª	XXII-A	5.3
Soldador(a) de 1.ª .....	XXII-A	5.3
Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiros(as) ou pintores(as).	XXII-B	3
Oficial electricista .....	XXII-C	5.3
Motorista de pesados .....	XXII-D	5
Chefe de lubrificação .....	XXII-G	3
Educador(a) de infância ...	XXIV-C	4.1
Desenhador(a) .....	XXV	5.3
Caixeiro(a)-chefe .....	XXXIV	5.2
Fogueiro de 1.ª .....	XXII-F	4.2
Auxiliar de enfermagem ...	XXIV-B	7.1
<b>E</b>		
Preparador(a) de laboratório.	IV	5.3
Chefe de secção de amostras	VII	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção.	VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XIX, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3
Apontador(a) metalúrgico	XXII-A	5.3
Canalizador(a) de 2.ª .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2.ª	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 2.ª .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2.ª	XXII-A	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2.ª	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 2.ª	XXII-A	5.3
Soldador(a) de 2.ª .....	XXII-A	5.3
Torneiro(a) de 2.ª .....	XXII-A	5.3
Carpinteiro(a) de 1.ª .....	XXII-B	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 1.ª	XXII-B	5.3
Pintor(a) de 1.ª .....	XXII-B	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano.	XXII-C	A
Afinador(a) de teares semiautomáticos.	XXVII	5.3
Adjunto(a) de afinador de teares.	XXIX	5.3
Chefe de refeitório .....	XXII-E	3
<b>F</b>		
Cronometrista .....	III	5.3
Planeador(a) .....	III	4.2
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	5.3
Canalizador(a) de 3.ª .....	XXII-A	5.3
Ferramenteiro(a) .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3.ª	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 3.ª .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3.ª	XXII-A	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 3.ª	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 3.ª	XXII-A	5.3

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Soldador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Carpinteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Oficial electricista do 1.º ano	XXII-C	A
Turbineiro(a) .....	XXII-C	5.3
Motorista de ligeiros .....	XXII-D	5.4
Auxiliar de educador(a) de infância.	XXIV-C	5.1/6.1
Caixeiro(a) .....	XXXIV	5.2
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3
Ecónomo(a) .....	XXII-E	5.4
Assentador(a) de alcatifas ...	XXXIII	5.3
Tecelão/tecedeira de capachos.	XXVIII	5.3
Cozinheiro(a) .....	XXII-E	5.4
Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes.	XXIX	5.3
<b>G</b>		
Apontador(a) .....	I	5.3
Empilhador(a) .....	V, XXVI e XXIII	6.2
Pesador(a) de drogas .....	XV	6.2
Pesador(a) e preparador(a) de pastas.	XIX	6.2
Ajudante de electricista do 2.º ano.	XXII-C	6.2
Ajudante de motorista .....	XXII-D	6.1
Controlador(a)-caixa .....	XXII-E	6.1
Cozinheiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-E	5.4
Lubrificador(a) .....	XXII-G	6.2
Operador(a) de máquinas de agulhar.	XXX	6.2
Operador(a) de máquinas de impregnação.	XXX	6.2
Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2
Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2
Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3
Operador(a) de máquinas de tingir.	XV	6.2
Chefe de limpeza .....	XX	5.3
Tapeteiro(a) manual de capachos.	XXVIII	5.3
Operador(a) de máquinas de <i>tufting</i> .	XXIX	6.2
Operador(a) de máquinas <i>Vernier</i> .	XXIX	6.2
Extrusor(a) .....	XXIX	5.3
Cardador(a) de carpetes e alcatifas.	XXXI	6.2
<b>H</b>		
Operador(a) de máquinas de enfardar.	V	6.2
Arrumador(a)/embalador(a)	V e VI	7.2
Pesador(a) .....	V, XI, XII, XIII e XXIII	6.2
Confeccionador(a) de cartazes.	VII	6.2
Seleccionador(a) de amostras.	VII	7.2
Bobinador(a) .....	XI, XIV e XXIX	6.2
Caneleiro(a) .....	XIV e XXIX	6.2
Montador(a) preparador(a) de teias.	XIV e XXIX	6.2
Secador(a) .....	XV	6.2
Debruidor(a) e ou franjeador(a).	XVI e XXXII	6.2
Revistadeira .....	XVI e XXXII	6.2
Estampador(a) .....	XIX e XXXVIII	6.2
Ajudante de electricista do 1.º ano.	XXII-C	6.2

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Despenseiro(a) .....	XXII-E	5.4
Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.	XXII-G	6.2
Reparador(a)/preparador(a) de escovas e ou caletas.	XXII-G	7.2
Reparador/preparador(a) de pentes.	XXII-G	7.2
Vigilante .....	XXIV-C	6.1
Operador(a) de misturas ...	XXX	6.2
Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.	XXX e XXI	6.2
Ajudante de operador(a) de máquinas de tingir.	XV	6.2
Guarda e porteiro(a) .....	XXI	7.1
Empregado(a) de balcão ...	XXII-E	6.1
Empregado(a) de refeitório	XXII-E	6.1
Copista .....	XXV	6.2
Distribuidor(a) de fios .....	XXVII	6.2
Operador(a) de máquinas de colar capachos.	XXVIII	7.2
Operador(a) de teares <i>Spool</i> automáticos.	XXIX	6.2
Urdidor(a) de teias de tapetes, carpetes e alcatifas.	XXIX	6.2
Operador(a) de cardas ou <i>garrett</i> .	XXX	6.2
Operador(a) de <i>tufting</i> manual.	XXIX	6.2
Tonsador(a) .....	XXXI	6.2
Cortador(a) de carpetes, tapetes e ou alcatifas.	XXXII	7.2
Moldador(a) .....	XXXII	6.2
Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas.	XXXIII	6.2
<b>I</b>		
Apartador(a) de fios .....	V	7.2
Empregado(a) de amostras	VII	7.1
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.	VIII	7.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios.	X	7.2
Vaporizador(a) .....	XII, XIII e XV	7.2
Transportador(a) .....	XV	7.2
Jardineiro(a) .....	XX	6.2
Operador(a) não especializado(a).	XXII-A e B	7.2
Copeiro(a) .....	XXII-E	6.1
Ajudante de fogoeiro de 3.º e 4.º anos.	XXII-F	6.2
Tapeteiro(a) manual .....	XXVII	6.2
Cortador(a) de capachos ...	XXVIII	7.2
Alimentador(a) de esquinadeiras.	XXIX	7.2
Picador(a) de cartões .....	XXV	6.2
Distribuidor(a) .....	XXXIV	7.2
Acabador(eira) .....	XVII, XXVII, XXXI, XXXII	6.2
<b>J</b>		
Empregado(a) de limpeza ...	XX	7.1
Ajudante de fogoeiro de 1.º e 2.º anos.	XXII-F	7.2

#### Subsector de lanifícios

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Analista de sistemas .....	I	1
Chefe de contabilidade ....	I	1

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Chefe de escritório .....	I	1/2.1
Chefe de serviços .....	I	1
Director(a)-geral .....	II	1
<b>B</b>		
Contabilista e ou técnico de contas.	I	1
Chefe de compras e de vendas.	II	2.2
Encarregado(a) geral .....	II	2.2
Técnico(a) de cardação ....	XI e XII	2.2
Técnico(a) de penteação ...	XII	2.2
Debuxador(a) .....	XIV	2.2
Programador(a) .....	I	2.1 / 4.1
Técnico(a) de tinturaria ....	XV	2.2
Técnico(a) de ultimização ...	XVI	2.2
Técnico(a) industrial .....	XXII-A	2.2
Técnico(a) de serviço social	XXIV-A	2.1
<b>C</b>		
Chefe de secção .....	I, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XVI, XV, XVI, XVII, XIX, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3
Correspondente em línguas estrangeiras.	I	4.1
Guarda-livros .....	I	4.1
Agente de planeamento ....	III	4.2
Agente de tempos e métodos	III	2.2
Chefe de laboratório .....	IV	3
Chefe de armazém .....	V, VI, XXIII e XXVI	3
Mesclador(a) .....	XII	4.2
Ajudante de debuxador(a)	XIV	4.2
Revisor(a) de tecidos acabados.	XVI	5.3
Desenhador(a) .....	XVIII	5.3
Chefe de serralharia .....	XXII-A	3
Serralheiro(a) afinador(a)...	XXII-A	5.3
Enfermeiro(a)-coordenador(a).	XXIV-B	3
Chefe de electricista ou técnico(a) electricista.	XXII-C	3
Desenhador(a)-chefe .....	XXV	3
<b>D</b>		
Ajudante de guarda-livros ...	I	5.1
Caixa .....	I	5.1
Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> classe	I	5.1
Vendedor(a) .....	II	4.2
Analista .....	IV	4.2
Condicionador(a) .....	IV	5.3
Empregado(a) de armazém	V, VI, XXIII e XXVI	5.2
Afinador(a) .....	XIV e XXIX	5.3
Chefe de secção de amostras	VII	5.3
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares.	XIV	4.2
Ajudante de desenhador(a)	XVIII	5.3
Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Chefe de pedreiros(as) carpinteiros(as) ou pintores(as).	XXII-B	3
Oficial electricista .....	XXII-C	5.3

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego.	XXII-D	3
Motorista de pesados .....	XXII-D	5
Chefe de lubrificação .....	XXII-G	3
Enfermeiro(a) .....	XXIV-B	4.1
Educador(a) de infância ...	XXIV-C	4.1
Desenhador(a) .....	XXV	5.3
Caixeiro(a)-chefe .....	XXXIV	5.2
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-F	4.2
<b>E</b>		
Operador(a) de máquinas de contabilidade.	I	5.1
Operador(a) mecanográfico	I	5.1
Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	I	5.1
Esteno-dactilógrafo(a) ....	I	5.1
Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Preparador(a) de laboratório.	IV	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção.	VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XIX, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3
Alimentador(a) de escolha	IX	3
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 m.	XIV	4.2
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos.	XIV	4.2
Apontador(a) metalúrgico	XXII-A	5.3
Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Soldador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Torneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Carpinteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup>	XXII-B	5.3
Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano.	XXII-C	A
<b>F</b>		
Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> .....	I	5.1
Perfurador(a)-verificador(a)	I	5.1
Cobrador(a) .....	I	5.1
Cronometrista .....	III	5.3
Planeador(a) .....	III	4.2
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	5.3
Tecelão/tecedeira de três teares automáticos.	XIV	4.2
Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros.	XVIII	4.2
Penteeiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Canalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Ferramenteiro(a) .....	XXII-A	5.3
Ferreiro(a) ou forjador de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Fresador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3
Soldador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Urdidor(eira) .....	XIV	5.3
Carpinteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir.	XV	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Secador(a) .....	XV	6.2
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Debruador(a) e ou franjeador(a).	XVI e XXXII	6.2
Oficial electricista do 1.º ano	XXII-C	A	Operador(a) de máquinas de ultimateção do sector seco.	XVI	6.2
Turbineiro(a) .....	XXII-C	5.3	Operador(a) de máquinas de ultimateção do sector molhado.	XVI	6.2
Motorista de ligeiros .....	XXII-D	5.4	Cerzidor(a) .....	XVI	6.2
Chefe de refeitório .....	XXII-E	3	Revistadeira .....	XVI e XXXII	6.2
Auxiliar de educador(a) de infância.	XXIV-C	5.1/6.1	Bordador(a) .....	XVII	6.2
Caixeiro(a) .....	XXXIV	5.2	Enfiadeira .....	XVII	6.2
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3	Estampador(a) .....	XIX e XXVIII	6.2
<b>G</b>			Chefe de limpeza .....	XX	5.3
Apontador(a) .....	I	5.3	Ajudante de electricista do 1.º ano.	XXII-C	6.2
Telefonista .....	I	6.1	Dispenseiro(a) .....	XXII-E	5.4
Empilhador(a) .....	V, XXVI e XXXII	6.2	Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.	XXII-G	6.2
Tecelão/tecedeira de amostras de um tear.	XIV	5.3	Reparador(a) de escovas e ou caletas.	XXII-G	7.2
Tecelão/tecedeira de dois teares.	XIV	5.3	Reparador(a) de pentes ....	XXII-G	7.2
Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas.	XIV	5.3	Vigilante .....	XXIV-C	6.1
Pesador(a) de drogas .....	XV	6.2	Operador(a) de misturas ...	XXX	6.2
Misonetista .....	XVIII	6.2	Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.	XXX e XXXI	6.2
Pesador(a) e preparador(a) de pastas.	XIX	6.2	<b>I</b>		
Ajudante de electricista do 2.º ano.	XXII-C	6.2	Apartador(a) de fios .....	V	7.2
Ajudante de motorista ....	XXII-D	6.1	Empregado(a) de amostras	VII	7.1
Controlador(a)-caixa .....	XXII-E	6.1	Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.	VIII	7.2
Cozinheiro(a) .....	XXII-E	5.4	Alimentador(a) de escolha	IX	7.2
Ecónomo(a) .....	XXII-E	5.4	Apartador(a) de lãs .....	IX	7.2
Lubrificador(a) .....	XXII-G	6.2	Repassador(a) de lãs .....	IX	7.2
Operador(a) de máquinas de agulhar.	XXX	6.2	Apartador(a) de trapo e desperdícios.	X	7.2
Operador(a) de máquinas de impregnação.	XXX	6.2	Movimentador(a) .....	XI, XII, XIII, XIV e XVI	7.2
Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2	Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios.	XI e XII	6.2
Preparador(a) de produtos latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2	Cintadeira .....	XII	7.2
Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3	Estampador(a) de penteado	XII	7.2
<b>H</b>			Laminador(a) .....	XII	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar.	V	6.2	Lavador(eira) de penteado	XII	7.2
Arrumador(a)/embalador(a).	V, VI e XXVI	7.2	Operador(a) de máquinas de penteação e fiação.	XII	6.2
Pesador(a) .....	V, XI, XII, XIII e XXIII	6.2	Vaporizador(a) .....	XII, XIII e XV	7.2
Confeccionador(a) de cartazes.	VII	6.2	Operador(a) de máquinas de preparação e fiação.	XII	6.2
Seleccionador(a) de amostras.	VII	7.2	Operador(a) de máquinas de preparação de fios.	XIII	6.2
Lavador(eira) .....	VIII	7.2	Transportador(a) .....	XV	7.2
Operador(a) de máquinas ...	X	6.2	Desbarradeira .....	XVI	6.2
Aparateiro .....	XI	6.2	Esbicadeira .....	XVI	6.2
Cardador(a) .....	XI e XII	6.2	Acabadeira .....	XVII, XXVIII, XXXI e XXXII	6.2
Fiandeiro(a) .....	XI	6.2	Lavador(eira) ou fixador(a)	XIX	6.2
Preparador(a) de lotes de cardação.	XI	6.2	Jardineiro(a) .....	XX	6.2
Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras.	XII	6.2	Guarda .....	XXI	7.1
Metedor(eira) de fios .....	XIV e XVI	6.2	Porteiro(a) .....	XXI	7.1
Bobinador(a) .....	XIV e XXIX	6.2	Operador(a) não especializado.	XXII-A e B	7.2
Caneleiro .....	XIV e XXIX	6.2	Empregado(a) de balcão ...	XXII-E	6.1
Colador(a) ou enrolador(a)	XIV	6.2	Copeiro(a) .....	XXII-E	6.1
Maquinista (teares circulares).	XIV	6.2	Empregado(a) de refeitório	XXII-E	6.1
Montador(a) e preparador(a) de teias.	XIV e XXIX	6.2	Contínuo(a) .....	I	7.1
Passadeira .....	XIV	6.2	Ajudante de fogoeiro de 3.º e 4.º ano.	XXII-F	6.2
Tecelão/tecedeira .....	XIV	5.3			

Categorias/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>J</b>		
Empregado(a) de limpeza	XX	7.1
Ajudante de fogueiro de 1.º e 2.º ano.	XXII-F	7.2

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial e subsídio de refeição

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é fixado em € 2,29 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 7.ª deste contrato colectivo de trabalho.

3 — O pagamento das actualizações salariais e do subsídio de refeição correspondentes ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2006 e a data de outorga deste contrato colectivo de trabalho pode ser repartido e liquidado conjuntamente com as remunerações respeitantes aos meses de Abril, de Maio e de Junho de 2006.

4 — Tabela salarial:

Grupo	Valor da retribuição mensal (em euros)
A (*)	—
B (*)	—
C	580
D	517
E	479
F	435
G	411
H	399,50
I	394
J	387

(\*) Os salários constantes das categorias profissionais enquadradas nos grupos A e B têm, no ano de 2006, o valor mínimo da tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, a saber, € 684 e € 589, respectivamente, acrescidos de 10 %.

Porto, 2 de Junho de 2006.

Pela 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 Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.  
*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.  
*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 119/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e, por outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4794 e o número de trabalhadores é de 4200.

##### Cláusula 2.ª

###### Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

##### Cláusula 3.ª

###### Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

##### Cláusula 4.ª

###### Denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de dois anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano e vigoram por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia e a proposta de revisão serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de receção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciadoras uma resposta escrita até 30 dias após a data da recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

1 — São obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança, da higiene e da 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 profissional;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) 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 de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Compete em especial ao empregador respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador, devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade

das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade 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 organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens 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 nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter impecável o azeite, a higiene e a apresentação pessoais;
- k) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;
- m) Cumprir os regulamentos internos desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas desta convenção.

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.

3 — O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo azeite do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar estabelecidas em lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador.

4 — Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe 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 suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que 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;
- f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 76.<sup>a</sup> desta convenção;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- 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 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 e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Proibição de acordos entre empregadores

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a

admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — Os empregadores que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitos à sanção prevista na lei.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

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

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Declarações do trabalhador

1 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios de empresa ou do instrutor nomeado ou na sede ou delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2 — Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 47.<sup>a</sup>

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;



- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — 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.

3 — 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.

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

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

6 — As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra os empregadores em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação colectiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o empregador a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar da data do conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

4 — Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não podem decorrer mais de 100 dias seguidos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Valor de indemnização

Sempre que por força desta convenção ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de cálculo é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa.

## CAPÍTULO III

### Admissão

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3 — O menor com idade mínima inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de formação ou de orientação ou o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral e intelectual.

4 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para o exercício da respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

5 — Cabe ao empregador, no caso da contratação de menor nos termos do n.º 3 deste artigo, comunicar ao organismo estatal competente tal facto nos oito dias após a contratação.

6 — O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obrigatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 dias para os níveis I a IX;
- b) 180 dias para os níveis X e XI;
- c) 240 dias para o nível XII.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a seis meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional, o certificado de aptidão profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências, que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VIII.

## CAPÍTULO IV

### Celebração de contratos de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Requisitos de forma dos contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental, devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2 — O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um para cada uma das partes, e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

6 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, o empregador deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, de regulamento da empresa ou da aplicação desta convenção.

8 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira parte o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

9 — No caso de as partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou estas serem insuficientes, deverá o empregador fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes do n.º 3 e das alíneas do n.º 2 desta cláusula.

## SECÇÃO II

### Contratos a termo

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

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

2 — Consideram-se nomeadamente necessidades temporárias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar

serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup>;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;
- g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

6 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 2 desta cláusula e com o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Época de maior actividade turística

Para efeitos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística os seguintes:

- a) Época sazonal balnear — de 21 de Junho a 22 de Setembro;
- b) Época de festas do Natal e Ano Novo — de 15 de Dezembro a 6 de Janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;
- c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março, na serra da Estrela;
- d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Serviços extra

1 — É considerado, para efeitos da alínea g) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Actividades com sazonalidade de oferta, nos termos do disposto nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do n.º 1 desta cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a termo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador, e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos dos contratados a termo

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

### SECÇÃO III

#### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato de trabalho a termo certo.

2 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de nova renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, alíneas e) e f), da cláusula 26.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a c) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> e nos casos previstos nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração de base 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.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### **Contrato de trabalho a termo incerto**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade**

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Duração**

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento

da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade ou serviço para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato do mesmo.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

#### CAPÍTULO V

##### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### SECÇÃO I

##### **Caducidade do contrato de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Causas da caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo IV;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime previsto no capítulo IV desta convenção para o contrato

de trabalho a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação do contrato por acordo das partes

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — O empregador e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita ao empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pelo empregador no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações

pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

## SECÇÃO III

### Resolução do contrato de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras 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 o empregador 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 administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

9 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

11 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

12 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

13 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 15 dias antes da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

- a) A sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos;
- b) Ainda lhe não foi possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiverem decorrido os prazos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito

nos termos do Código do Trabalho e desta convenção.

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 2, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — No caso de o despedimento ser impugnado com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de 10 dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### SUBSECÇÃO II

##### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito a indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO IV

##### Denúncia do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao empregador com a antecedência mínima de



30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo certo ou incerto, o trabalhador que pretenda cessar o contrato antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

### SECÇÃO V

#### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

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

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo 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 cláusula anterior.

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 59.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Outros tipos de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

2 — Sempre que a entidade empregadora recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, terá de fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

## **CAPÍTULO VI**

### **Duração do trabalho**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Período diário e semanal de trabalho**

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Intervalos no horário de trabalho**

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, excepto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

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

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Regimes de horário de trabalho**

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

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

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

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

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

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

6 — Entende-se por horário adaptado aquele em que a duração média e semanal do horário de trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período de trabalho genericamente estabelecidos, nos termos legais e deste CCT.

7 — A unidade de referência deixa de ser o dia e a semana, passando a ser de quatro meses, período em que a média semanal de trabalho é de quarenta horas.

8 — Por acordo escrito, e sempre que se verifique necessidade imperiosa do empregador, devidamente fundamentada por este, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho, em termos médios, observando as seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e oito horas;
- b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, sem prejuízo do direito à alimentação.

9 — A aplicação do regime de horário adaptado aos trabalhadores que se encontrem ao serviço está sujeita às regras de alteração do horário de trabalho previstas na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Horários especiais**

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 e até às 22 horas.

2 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

3 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se

o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

5 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime de alteração de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

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

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4, não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual

ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — O horário mínimo para os trabalhadores a tempo parcial é de dezoito horas semanais.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

3 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção, devidamente fundamentadas, o imponham, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo do empregador, nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

6 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XII, XI e X, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

4 — Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação, servido para o efeito o registo previsto na cláusula 73.<sup>a</sup>

5 — Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

7 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal total;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

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

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de

trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

6 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

7 — O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no n.º 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 100.<sup>a</sup>

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores das secções 8, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria, o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2 — O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

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

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

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

7 — Os empregadores abrangidos por este CCT devem adoptar o mapa de horário de trabalho constante do anexo IX.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

- a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;
- c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;
- d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3 — O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4 — O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

6 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho, as empresas terão de ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal.

3 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os trabalhadores da manutenção, o descanso semanal deve coincidir pelo menos uma vez por mês com o sábado e o domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

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

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

###### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme a seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times n) \times 2$$

3 — No caso de trabalho prestado em dia de descanso semanal, além do referido no número anterior, o trabalhador terá ainda direito num dos três dias seguintes a tal prestação ao gozo do dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

###### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

2 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração, deverá ser dispensada, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

3 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

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

###### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Trabalho em dia feriado

1 — As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

2 — Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho prestado em dia feriado poderá ser incluído no valor da sua remuneração mensal de base, desde que o acréscimo incida e acresça sobre o valor da retribuição mínima garantida.

3 — Se não existir o acordo escrito estabelecido no número anterior da presente cláusula, aplicar-se-á o previsto no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO III

##### Férias

###### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 2.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **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 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, excepto se não forem gozadas por culpa do empregador.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é 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 de 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 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

5 — O encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, 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 entre as partes.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária de base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e o subsídio nocturno, quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias, nos termos do n.º 2 da cláusula 101.<sup>a</sup>, não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Cumulação das férias**

1 — 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no

ano anterior com o desse ano, mediante acordo do empregador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

4 — 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.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal ou feriado, não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até ao dia 30 de Setembro.

9 — Para a marcação das férias, as entidades empregadores deverão adoptar o mapa de férias constante do anexo X.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu

início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Efeito 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 terá 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 após a prestação de seis meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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



#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

### SECÇÃO III

#### **Faltas**

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Noção**

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido

o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

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

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste CCT e da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período 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;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode nos 15 dias após a comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 95.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### 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 100.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times H$$

sendo:

*RM* = remuneração normal, incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar;  
*N* = número de horas de trabalho semanal;  
*H* = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, 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, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador, poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

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

3 — O empregador pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com antecedência mínima de 90 dias, em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

###### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Verificação de justa causa durante a suspensão

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

###### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

#### CAPÍTULO VIII

##### Quadro de pessoal, acesso e densidades

###### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

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

###### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

3 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

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

###### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica,

religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Promoção, acesso e carreiras profissionais

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

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas preferencialmente pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade, competência e maior idade.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiários logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisor ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria.

8 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a permanência na categoria contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2003.

9 — Para concretizar as carreiras profissionais previstas nesta cláusula, o empregador pode elaborar, nos termos legais, até 30 de Novembro de 2006 ou até 180 dias após o início de actividade, regulamentos internos de acordo com a sua actividade, categoria, dimensão e organização, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

10 — Mantêm-se em vigor os regulamentos internos elaborados nos termos do n.º 10 da cláusula 44.<sup>a</sup> do CCT celebrado entre estas entidades e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

11 — Não existindo regulamentos internos, os profissionais progredirão na carreira no final de cada período de cinco anos, sempre que tenham concluído a formação profissional promovida pelo empregador nos termos da legislação em vigor. Não tendo havido for-

mação profissional, aplica-se o regime previsto no n.º 7 desta cláusula.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Conceito de aprendizagem e estágio/aspirante

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

2 — Considera-se estágio/aspirante o período em que o trabalhador pratica dadas funções correspondentes a uma categoria específica tendo em vista o ingresso na mesma.

3 — Só se considera trabalho de aprendiz ou de estagiário/aspirante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional qualificado ou pelo empregador que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Densidades

1 — Nos hotéis de 5, 4, 3 e 2 estrelas, albergarias, pousadas e estalagens com mais de 60 quartos e nos casinos, campos de golfe e estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, um profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.

2 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

3 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

4 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

## CAPÍTULO IX

### SECÇÃO I

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

## SECÇÃO II

### Transmissão da empresa ou estabelecimento

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### 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, do 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.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

7 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos

no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

8 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

9 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

10 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

11 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

12 — Se a empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida, mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

13 — Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

14 — Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

15 — Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 13, continuam a beneficiar da protecção legal e convencional.

16 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de se tratar de estabelecimentos de cantinas e bares concessionados, aplicam-se as seguintes regras:

- a) Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso, ou concurso público, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos tra-

balhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado;

- b) Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares; para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual;
- c) Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração, a manutenção dos respectivos vínculos contratuais;
- d) As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

## **CAPÍTULO X**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 115.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Os direitos, deveres e garantias nesta matéria são os constantes do anexo VI.

## **CAPÍTULO XI**

### **SECÇÃO I**

#### **Retribuição**

#### **Cláusula 116.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — Considera-se 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 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### **Cláusula 117.<sup>a</sup>**

##### **Ajudas de custo, abonos e gratificações**

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### **Cláusula 118.<sup>a</sup>**

##### **Critério da fixação da remuneração**

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

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

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estágiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

#### **Cláusula 119.<sup>a</sup>**

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

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

2 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos iguais que, salvo estipulação em contrário, são a semana, a quinzena ou o mês de calendário.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

#### **Cláusula 120.<sup>a</sup>**

##### **Documentos a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento da retribuição, o empregador entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma do empregador, o nome do trabalhador,

categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea *a*), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo III.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

*RM* é a retribuição mensal total; e  
*n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que se reporta, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8% da remuneração pecuniária prevista para o nível *v* do grupo *C* do anexo III, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de quatro anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

2 — Contudo, para os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 2003 completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade vencem de imediato uma diuturnidade.

3 — O montante de cada diuturnidade é o fixado no artigo 3.º do anexo III.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimen-

tos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8% sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no INFTUR, IEFP, INOVINTER ou em estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame previsto no número anterior, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XII, XI e X do anexo II.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2003, o valor do prémio por cada língua é o constante do artigo 4.º do anexo III.

### SECÇÃO III

#### Alimentação

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

###### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas nas mesmas.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas que prestem serviço fora do local da confeção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

###### Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie ou em equivalente pecuniário previsto no artigo 5.º do anexo III, nos dias de serviço efectivo.

2 — Nos demais estabelecimentos, o fornecimento de alimentação será atribuído pelo respectivo equivalente pecuniário previsto no anexo III, nos dias de serviço efectivo.

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

###### Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, três decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

###### Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pelo empregador dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos, para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — 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.

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

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

###### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — O empregador, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições



tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

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

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

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

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

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga os empregadores a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

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

#### SECÇÃO IV

##### Serviços extras

###### Cláusula 134.<sup>a</sup>

###### Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço «extra» o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço «extra», devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagas pelo empregador as remunerações mínimas constantes do artigo 6.º do anexo III.

4 — As remunerações fixadas para os extras correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

5 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

6 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

7 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelos empregadores.

8 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços «extras», ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

#### SECÇÃO V

##### Alojamento

###### Cláusula 135.<sup>a</sup>

###### Alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

###### Cláusula 136.<sup>a</sup>

###### Garantia de direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

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

#### SECÇÃO VI

##### Partidos e perdidos

###### Cláusula 137.<sup>a</sup>

###### Partidos

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

###### Cláusula 138.<sup>a</sup>

###### Objectos perdidos

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

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

## CAPÍTULO XII

### Condições específicas

#### SECÇÃO I

##### Maternidade e paternidade

###### Cláusula 139.<sup>a</sup>

###### Maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Pode a trabalhadora optar por uma licença de 150 dias, comunicando-o ao empregador nos 7 dias após o parto. Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
- d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- e) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar, e, se não amamentar, até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- f) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e cláusula 103.<sup>a</sup>;
- i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

###### Cláusula 140.<sup>a</sup>

###### Paternidade

O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

#### SECÇÃO II

##### Menores

###### Cláusula 141.<sup>a</sup>

###### Trabalho de menores

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

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve nomeadamente o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar

trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

### SECÇÃO III

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo v, «Regulamento do trabalhador-estudante».

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança social e regalias sociais

##### SECÇÃO I

##### Segurança social

##### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, os empregadores e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos da lei.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

##### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Controlo das contribuições

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

##### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho são os constantes do anexo VII.

### SECÇÃO II

#### Regalias sociais

##### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

##### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A empregador suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

### CAPÍTULO XIV

#### Da actividade sindical

##### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 — Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

##### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de

quatro dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 149.<sup>a</sup> e 153.<sup>a</sup>, os empregadores são obrigados a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — cinco dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas com 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos com-

ponentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

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

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da seguinte fórmula:

$$\frac{6+n-500}{500}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção 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 155.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 157.<sup>a</sup>

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

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

## SECÇÃO IV

### Comissão sindical de empresa

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Reuniões com o empregador

1 — A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

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

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários pode-

rão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 153.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

## SECÇÃO V

### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XV

### Comissões específicas

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e visa a resolução de conflitos individuais e colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da Unihsnor Portugal, um representante da FETESE, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na 1.<sup>a</sup> segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da Unihsnor Portugal ou da FETESE, conforme a reunião seja soli-

citada pela FETESE ou pela Unihsnor Portugal, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Comissão de formação profissional

##### Preâmbulo

As partes signatárias da presente convenção colectiva de trabalho reconhecem:

Um défice altíssimo de formação profissional em todo o sector do turismo, que se deve fundamentalmente ao grande crescimento do número de estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas e, consequentemente, de trabalhadores, à grande rotatividade destes e ao facto da oferta de formação profissional não ter acompanhado o referido crescimento verificado no sector nos últimos 30 anos;

A importância estratégica da formação profissional para garantir a qualidade do produto turístico nacional e elevar os níveis da competitividade das empresas, da produtividade, da valorização profissional e pessoal e das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores do sector;

Que a formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades do sector e de valorização profissional, ligadas ao posto de trabalho, poderá produzir resultados melhores e mais imediatos; Que a formação contínua dos trabalhadores do sector é claramente insuficiente;

Que a formação inicial é ainda muito residual em particular no sector da restauração e bebidas; Que é fundamental garantir a todos os jovens uma qualificação inicial antes da integração na vida activa no sector, área da responsabilidade do Ministério da Educação e das escolas hoteleiras e demais escolas profissionais;

Que existe um nível ainda baixo de escolaridade e qualificação dos trabalhadores e empresários do sector;

Que são relevantes para o exercício de qualquer actividade, para além das técnico-profissionais, áreas específicas como a saúde, a higiene e segu-

rança no trabalho, acesso ao ensino, as línguas estrangeiras e as novas tecnologias da informação e comunicação;

Que o plano nacional de formação «Melhor Turismo» 2000-2006 não atingiu os seus objectivos.

Neste contexto, assume particular relevância a criação de uma comissão específica de formação profissional para o sector da hotelaria, restauração e turismo.

1 — A presente comissão específica de formação profissional para o sector da hotelaria, restauração e turismo, a seguir designada por CEFORT, será constituída por três elementos nomeados pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal e outros três nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviços.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

3 — À CEFORT compete, nomeadamente:

- a) Avaliar e acompanhar a aplicação ao sector da legislação sobre formação profissional;
- b) Promover e apoiar a realização de estudos e projectos de investigação sobre as necessidades e carências de formação profissional no sector do turismo, bem como à problemática do emprego, das qualificações, dos sistemas e metodologias de formação e de certificação profissional e assegurar a sua divulgação através, nomeadamente, das entidades signatárias do presente CCT;
- c) Efectuar o levantamento da oferta formativa a nível sectorial, com vista à sua articulação e à criação de uma base de dados a ser disponibilizada aos interessados;
- d) Defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de escolaridade, qualificação e formação profissional dos trabalhadores e dos empresários do sector, quer pelas vias directamente ao seu alcance, no diálogo com os representados das entidades subscritoras, quer por via de posições comuns sobre as políticas de formação;
- e) Diligenciar para que as empresas e os trabalhadores invistam na formação;
- f) Diligenciar para que a formação dos activos seja apoiada por meios públicos, privilegiando-se as micro e pequenas empresas;
- g) Diligenciar para a realização de acções de formação para desempregados de modo a que estes ingressem no sector do turismo já com um nível de formação aceitável;
- h) Participar em debates regionais ou nacionais sobre a formação e certificação profissional do sector do turismo, hotelaria, restauração e bebidas;
- i) Apoiar as estruturas públicas e privadas da formação turística, nomeadamente, escolas hoteleiras, núcleos escolares, unidades móveis, escolas profissionais, empresas e demais entidades reconhecidas pela CEFORT como entidades

formadoras de qualidade para o sector do turismo;

- j) Realizar planos de formação e definir prioridades para os diferentes sectores tendo em conta as suas necessidades;
- k) Promover e incentivar a formação inicial e de novos profissionais qualificados para os diversos sectores do turismo;
- l) Promover e incentivar a melhoria da qualidade do desempenho técnico-profissional dos vários sectores do turismo, através de acções de formação contínua de activos ao longo da vida;
- m) Promover e incentivar a melhoria da qualidade de toda a oferta nacional de formação para os vários sectores do turismo e contribuir para o prestígio das profissões turísticas e para a imagem de qualidade do turismo português, no País e no estrangeiro;
- n) Apoiar outras entidades na participação ou criação de pessoas colectivas de direito público ou privado, de natureza associativa, que tenham por objecto a formação, o ensino não superior e a investigação no sector do turismo;
- o) Diligenciar para a criação de estruturas de apoio às empresas e trabalhadores visando a dinamização da formação, a difusão de boas práticas e a realização de iniciativas convergentes em termos de estudo, informação e promoção da formação;
- p) Conceder prémios de reconhecimento de boas práticas e excelência a pessoas e entidades, no âmbito da investigação e da formação turística.

4 — A CEFORT reunirá trimestralmente, podendo contudo reunir a todo o momento desde que uma das partes a convoque por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, enviando conjuntamente a agenda de trabalho da reunião.

5 — O local das reuniões será alternadamente na sede de uma das partes.

6 — De cada reunião será lavrada uma acta que deverá ser assinada pelas partes na reunião seguinte.

7 — A CEFORT só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

8 — As deliberações são vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes.

9 — A CEFORT poderá, a todo o momento, elaborar um regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XVI

### Penalidades

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte do empregador das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do empregador, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente CCT e prevalência das normas

1 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FETESE e

outros três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de dois, que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

Porto, 5 de Junho de 2006.

Pela UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal:

*Eduardo José Cardoso da Cunha*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;  
Campos de golfe;  
Clubes de 1.<sup>a</sup>;  
*Healths clubs*;  
Casinos;  
Salas de bingo;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Empresas de *catering*;  
Fábricas de refeições.



## Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Albergarias;  
Pousadas;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Cantinas e bares concessionados.

## Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Casas de hóspedes e lares;  
Outros estabelecimentos de dormidas.

### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza, independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos, sejam quais for a sua designação, destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias,

salões e casas de chá e leitarias; geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
Subdirector de hotel — XI;  
Assistente de direcção — XI;  
Director de alojamento — XI;  
Director de relações públicas — XI;  
Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
Director de pensão — X;  
Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção/portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
Chefe de recepção — X;  
Subchefe de recepção — IX;  
Recepcionista principal — VIII;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Recepcionista estagiário — III;  
Recepcionista aprendiz de 18 ou mais anos — II;  
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Porteiro de restauração e bebidas — VI;  
Trintanário principal — VIII;  
Trintanário — VI;  
Bagageiro — V;  
Mandarete com 18 ou mais anos — V;  
Mandarete com menos de 18 anos — I;  
Chefe de segurança — IX;  
Vigilante — VI.

#### 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
Controlador — VIII;  
Estagiário de controlador — III;  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
Chefe de compras/ecónomo — IX;  
Dispenseiro/cavista — VI;  
Ajudante de dispenseiro/cavista — V;  
Estagiário de dispenseiro — III;  
Aprendiz de dispenseiro — II;  
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento — andares — quartos:

Governante geral de andares — IX;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
Empregada de roupa/lavandaria — V;  
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I;  
Empregada de andares — VI;

Aprendiz de empregada de andares/quartos de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos — I;  
Controlador de minibares — VI;  
Controlador *room-service* — VII;  
Costureira — VI;  
Ajudante de lar — VI.

5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
Gerente de restauração e bebidas — XI;  
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;  
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;  
Empregado de mesa principal — VIII;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de mesa — III;  
Aprendiz de empregado de mesa de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I;  
Escanção — VIII;  
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;  
Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *snack-bar* — III;  
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de balcão — X;  
Subchefe de balcão — IX;  
Empregado de balcão principal — VIII;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de balcão — III;  
Aprendiz de empregado de balcão de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;  
Recepcionista de restauração — VII;  
Preparador de banquetes — VI;  
Supervisor de bares — X;  
Chefe de *barman/barmmaid* — X;  
Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmmaid* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
*Barman/barmmaid* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *barman/barmmaid* — III;  
Aprendiz de *barman/barmmaid* de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de cafetaria — VIII;  
Cafeteiro — VI;  
Estagiário de cafeteiro — III;  
Aprendiz de cafeteiro de 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I;  
Empregado de jogos — VI;  
Distribuidor de refeições — VI.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
Subchefe de cozinha — X;  
Cozinheiro principal — X;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — VII;

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
Aprendiz de cozinheiro de 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano — III;  
Aprendiz de cozinheiro de 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano — I;  
Assador/grelhador — VI.

7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
Subchefe/mestre pasteleiro — X;  
Pasteleiro principal — X;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria do 2.<sup>o</sup> ano — V;  
Estagiário pasteleiro/oficial de pastelaria do 1.<sup>o</sup> ano — IV;  
Aprendiz de pasteleiro de 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano — III;  
Aprendiz de pasteleiro de 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano — II;  
Aprendiz de pasteleiro de menos de 18 anos — I;  
Amassador/panificador principal — X;  
Amassador/panificador de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Amassador/panificador de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Amassador de 3.<sup>a</sup>/aspirante — VII;  
Aspirante de amassador — VII;  
Estagiário de amassador — III;  
Aprendiz de amassador com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I;  
Forneiro principal — X;  
Forneiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Forneiro de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Forneiro de 3.<sup>a</sup>/aspirante de forneiro — VII;  
Estagiário de forneiro — III;  
Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I;  
Oficial de pastelaria de 1.<sup>a</sup> — X;  
Oficial de pastelaria de 2.<sup>a</sup> — IX;  
Oficial de pastelaria de 3.<sup>a</sup> — VII.

8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
Nutricionista — X;  
Microbiologista — X.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
Copeiro — V;  
Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Encarregado de limpeza — VIII;  
Empregado de limpeza — V;  
Guarda de lavabos — V.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
Supervisor — IX;  
Controlador de operações — VIII;

Assistente de operações XI;  
Chefe de cais — X;  
Chefe de sala — VIII;  
Preparador/embalador — VI.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
Encarregado de refeitório B — X;  
Empregado de refeitório — VI.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias:

Director — XI;  
Professor de natação — XI;  
Empregado de consultório — VIII;  
Empregado de inalações — VIII;  
Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
Banheiro termal — VI;  
Buvete — VI;  
Duchista — VI;  
Esteticista — VI;  
Manicuro/pedicuro — VI;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
Banheiro nadador-salvador — VII;  
Tratador/conservador de piscinas — VII;  
Vigia de bordo — VI;  
Bilheteiro — VI;  
Empregado de balneários — VI;  
Moço de terra — V;  
Estagiário de empregado de balneário — IV;  
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
Professor de golfe — XI;  
Secretário — X;  
Recepcionista — VI;  
Chefe de manutenção — X;  
Capataz de campo — IX;  
Capataz de rega — IX;  
Operador de golfe principal — VII;  
Operador de golfe — VI;  
Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
Monitor de animação e desportos — IX;  
Tratador de cavalos — VI;  
Chefe de *bowling* — IX;  
Empregado de *bowling* — VI;  
Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
Recepcionista de teleférico — VII;  
Electromecânico de teleférico — VIII.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
Guarda de parque de campismo — VI;  
Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
Director de serviços — XI;  
Director de pessoal — XI;  
Formador — XI;  
Chefe de pessoal — X;  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;  
Contabilista — X;  
Chefe de secção — IX;  
Tesoureiro — IX;  
Secretário de direcção — VIII;  
Controlador de caixa — VIII;  
Caixa — VIII;  
Assistente administrativo principal — IX;  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — VIII;  
Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de assistente administrativo — IV;  
Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
Cobrador — VII;  
Chefe de telefones — IX;  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de telefonista — III;  
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
Promotor de vendas — IX;  
Caixeiro encarregado — IX;  
Caixeiro chefe de secção — VIII;  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de caixeiro — III;  
Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
Chefe de serviços técnicos — X;  
Electromecânico em geral — IX;  
Operário polivalente principal — VIII;  
Operário polivalente de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Operário polivalente de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de operário polivalente — IV;  
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
Motorista marítimo — VII;  
Marinheiro — VI.

20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
Empregado de garagem — V.

21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
Expedidor — VIII;

Motorista — VII;  
Ajudante de motorista — V.

22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
Adjunto de chefe de sala — X;  
Caixa fixo — IX;  
Caixa auxiliar volante — VIII;  
Controlador de entradas — VII;  
Porteiro — VII.

23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
Florista — VI;  
Jardineiro — VI;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
Empregado de turismo de espaço rural — VI.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

**ANEXO III**

**Retribuição**

**Artigo 1.º**

**Tabela salarial**

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006:

(Em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1 848	1 584	1 057
XI .....	951	846	741
X .....	846	740	689
IX .....	687	634	583
VIII .....	610	588	548
VII .....	586	560	523,50
VI .....	526	516	473
V .....	464	450	417
IV .....	412	412	412
III .....	411	411	411
II .....	396	396	396
I .....	317	317	317

**Notas à tabela**

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

**Artigo 2.º**

**Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

**Artigo 3.º**

**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de € 5,50 mensais.

**Artigo 4.º**

**Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 438,30.

**Artigo 5.º**

**Valor pecuniário da alimentação**

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 129.<sup>a</sup>, o valor do subsídio de refeição é de € 4,50 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.<sup>a</sup>, os valores são os seguintes:

Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,70;  
Almoço, jantar e ceia completa — € 5,30;  
Ceia simples — € 3,20.

**Artigo 6.º**

**Retribuições mínimas dos «extras»**

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.<sup>a</sup> têm direito à seguinte retribuição:

- a) Chefe de cozinha — € 60;
- b) Chefe de mesa, de *barman*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — € 55;
- c) Empregado de mesa ou bar — € 50;
- d) Quaisquer outros profissionais — € 45.

**ANEXO IV**

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

2 — *Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respec-

tivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

3 — *Director de alojamento*. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

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

5 — *Director de relações públicas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

6 — *Director de produção («food and beverage»)*. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

8 — *Director de restaurante*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais

produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal do Trabalho.

9 — *Director de pessoal*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

10 — *Director de pensão*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

11 — *Gerente de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

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

13 — *Director artístico*. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

14 — *Director administrativo e financeiro*. É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

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

## 2 — Recepção — Portaria

1 — *Chefe de recepção*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e, sempre que necessário, executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

2 — *Subchefe de recepção*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

3 — *Técnico de acolhimento («guest relations»)*. — É o trabalhador que representa a direcção junto dos clientes; coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *c/in* e *c/out*, e acompanha-os durante a estada em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe de forma muito activa, em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e jun-

tamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no *lobby*, de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento, de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade estabelece diálogo com os clientes no *lobby*, de modo a poder retirar eventuais comentários da estada do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria, designadamente coadjuva o chefe de e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estada dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5 — *Trintanário*. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados;

6 — *Bagageiro*. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

7 — *Mandarete*. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

8 — *Chefe de segurança*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

9 — *Vigilante*. — É o trabalhador que exerce a vigilância e o controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>; pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

10 — *Porteiro de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

### 3 — Controlo e economato

1 — *Chefe de secção de controlo*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e, sempre que necessário, executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornecer à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

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

3 — *Chefe de compras/ecónomo*. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

5 — *Ajudante de despenseiro/cavista*. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras

taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

### 4 — Alojamento — Andares — Quartos

1 — *Governante geral de andares*. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

2 — *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza*. — É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3 — *Empregada de andares*. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room service* ou, fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room service*. Nas residências pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos, transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

4 — *Controlador de minibares*. — É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os *stocks*, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos minibares.

5 — *Controlador de «room service»*. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no

*room service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

6 — *Costureira*. — É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

7 — *Empregada de rouparia/lavandaria*. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

8 — *Ajudante de lar*. — É o trabalhador que nos lares com fins lucrativos procede ao acompanhamento dos utentes; colabora nas tarefas de alimentação; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

#### 5 — Restauração e bebidas

1 — *Chefe de mesa/«snack bar»*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia — colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços — é responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

2 — *Subchefe de mesa/«snack bar»*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

3 — *Escanção*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranter dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

4 — *Empregado de mesa*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação

das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranter dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5 — *Empregado de snack bar*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria, nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, como pregos. Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranter dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

6 — *Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

7 — *Subchefe de balcão*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.



8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento. Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

9 — *Recepcionista de restauração*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos e nacionalidades, de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção, de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre clientes VIP; está permanentemente atenta às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifique; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação.

10 — *Preparador de banquetes e sala*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos, de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

11 — *Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boites sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela ela-

boração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

12 — *Chefe de «barman»*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

13 — *«Barman»*. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

14 — *Chefe de cafetaria*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria

15 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecciona cozinha ligeira. Emprata e fornece mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

16 — *Empregado de jogos*. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

17 — *Distribuidor de refeições*. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não; prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os *stocks*.

## 6 — Cozinha

1 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes

ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção. É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Subchefe de cozinha*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

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

4 — *Assador/grelhador*. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

#### 7 — Pastelaria/padaria/geladaria

1 — *Pasteleiro-chefe ou mestre*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção. É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

3 — *Oficial de pasteleiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos

produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

4 — *Amassador/panificador (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, alimenta, regula manobra e controla; cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação. É responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

5 — *Forneiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins; cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

#### 8 — Qualidade

1 — *Director de qualidade*. — É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estão em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo. Elabora um programa de higiene apropriado para a empresa e zela pelo seu cumprimento e pelo cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2 — *Nutricionista*. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e ou orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene; elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3 — *Microbilogista*. — É o trabalhador que adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade e análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microrganismos

mos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de microrganismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

#### 9 — Higiene e limpeza

1 — *Chefe de copa*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3 — *Encarregado de limpeza*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de limpeza.

4 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5 — *Empregado de limpeza/andares*. — É o trabalhador que nos estabelecimentos hoteleiros, se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize, exercendo cumulativamente as funções de empregado de andares.

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

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves

1 — *Técnico de «catering»*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica, em inglês ou francês, as mensagens trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidos a bordo dos aviões.

2 — *Assistente de operações*. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação

e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

3 — *Supervisor*. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta, de um modo geral, todo o serviço da secção das várias cantinas.

4 — *Controlador de operações*. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

5 — *Chefe de cais*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e recepção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação nas aeronaves.

6 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e, sempre que necessário, executa o serviço dos preparadores.

7 — *Preparador/embalador*. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

#### 11 — Refeitórios

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

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

3 — *Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; faz a recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas

registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

## 12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias

1 — *Director*. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2 — *Professor de natação*. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.

3 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4 — *Empregado de inalações*. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

5 — *Empregado de secção de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6 — *Banheiro termal*. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações, como por exemplo o banho de imersão, subaquático e bolhador.

7 — *Buvete*. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

8 — *Duchista*. — É o trabalhador que executa operações de duche.

9 — *Esteticista*. — É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10 — *Manicuro/pedicuro*. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

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

12 — *Banheiro-nadador-salvador*. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de ser-

viço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13 — *Tratador/conservador de piscinas*. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14 — *Vigia de bordo*. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

16 — *Empregado de balneários*. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

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

## 13 — Golfe

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

2 — *Professor de golfe*. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

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

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que, nos campos ou clubes de golfe, se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores resi-

dentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

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

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

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

8 — *Operador de golfe*. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9 — *Chefe de «caddies»*. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

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

#### 14 — Animação e desportos

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

2 — *Monitor de animação e desportos*. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

3 — *Chefe de «bowling»*. — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneiros de competição.

4 — *Empregado de «bowling»*. — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

5 — *Recepcionista de «bowling»*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

6 — *Tratador de cavalos*. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

7 — *«Disk-jockey»*. — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em *boites*, *dancings* e outros recintos.

8 — *Recepcionista de teleférico*. — É o trabalhador que nos teleféricos e outros equipamento de animação turística recebe, embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9 — *Electromecânico de teleférico*. — É o trabalhador que trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

#### 15 — Parque de campismo

1 — *Encarregado de parque de campismo*. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

2 — *Guarda do parque de campismo*. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

3 — *Guarda de acampamento turístico*. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 16 — Sector administrativo e comercial

1 — *Chefe de departamento de divisão ou de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector 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 do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

2 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a plani-

ficação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica 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; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

4 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e 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.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção, balcão.

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

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

pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

8 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas, ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

9 — *Cobrador*. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

10 — *Chefe de telefones*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

11 — *Telefonista*. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

12 — *Promotor de vendas*. — É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

13 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

14 — *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

15 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

16 — *Formador*. — É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as acções de formação.

#### 17 — Serviços técnicos e manutenção

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

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

3 — *Electromecânico em geral*. — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detectar eventuais anomalias; desmonta quando necessário os componentes avariados; repara ou subs-

titui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

4 — *Operário polivalente*. — É o trabalhador que, sob as ordens do electromecânico em geral, executa tarefas simples de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

#### 18 — Garagens

1 — *Encarregado geral de garagens*. — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a empregador.

2 — *Empregado de garagem*. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e, bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, está-lhe confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

#### 19 — Rodoviários

1 — *Chefe de movimento*. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

2 — *Expedidor*. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3 — *Motorista*. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

#### 20 — Embarcações

1 — *Motorista marítimo*. — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

2 — *Mestre*. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

3 — *Marinheiro*. — É o trabalhador que, a bordo de uma embarcação, desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### 21 — Salas de bingo

4 — *Chefe de sala*. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

5 — *Adjunto de chefe de sala*. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

6 — *Caixa fixo*. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

7 — *Caixa auxiliar volante*. — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

8 — *Controlador de entradas*. — É o trabalhador que procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

9 — *Porteiro*. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

#### 22 — Categorias diversas

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

2 — *Florista*. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

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

4 — *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas*. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

5 — *Empregado de turismo de espaço rural (estabelecimentos com menos de 10 quartos)*. — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve refeições.

*Nota*. — Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

### ANEXO V

#### Regulamento do trabalhador-estudante

##### Artigo 1.º

##### Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

##### Artigo 2.º

##### Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustáveis à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de até trinta e seis horas e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.



### Artigo 3.º

#### Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

### Artigo 4.º

#### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

### Artigo 5.º

#### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

### Artigo 6.º

#### Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empregador.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

### Artigo 7.º

#### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

### Artigo 8.º

#### Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

### Artigo 9.º

#### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Artigo 10.º

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fazer-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### ANEXO VI

##### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação nos termos legais.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

#### Artigo 2.º

##### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) A actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) A adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) As medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) A melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) A formação pós-básicas nos termos do artigo 5.º;
- f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas de formação certificada em cada ano.

5 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — A comissão de trabalhadores ou na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

#### Artigo 3.º

##### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Artigo 4.º

##### Cláusulas de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 18 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

## Artigo 5.º

### Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficie da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

## ANEXO VII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

## Artigo 1.º

### 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:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO I

### Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

## Artigo 2.º

### 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:

- 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, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- 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;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- 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;
- Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- 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;
- Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- 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;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- 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 neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

### Artigo 3.º

#### 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 instrumento de regulamentação colectiva 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.

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.

## SECÇÃO II

### Direito à informação, consulta e formação

#### Artigo 4.º

##### 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;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) 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 do n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo 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 f) do n.º 3 deste artigo.

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 f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

## Artigo 5.º

### 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.

4 — O empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

## Artigo 6.º

### Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

## SECÇÃO III

### Saúde no trabalho e primeiros socorros

## Artigo 7.º

### Exames de saúde

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade,

bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, devem ser realizados os seguintes exames de saúde.

3 — Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou se a urgência da admissão o justificar nos 15 dias seguintes.

4 — Exames periódicos anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

5 — Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, ou quando haja indícios de surtos, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 60 dias por motivo de doença ou acidente.

6 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados, sendo que os custos serão, sempre, suportados pela empresa.

7 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

8 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

9 — Os exames médicos serão realizados dentro do horário normal de trabalho do trabalhador.

#### Artigo 8.º

##### **Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores**

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

#### SECÇÃO IV

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

#### Artigo 9.º

##### **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 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

8 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 — O crédito de horas referido no n.º 7 é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

10 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

11 — 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 dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

## Artigo 10.º

### Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada no dobro da prevista no n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> desta convenção colectiva de trabalho e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

## Artigo 11.º

### Protecção em caso de transferência

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

## Artigo 12.º

### Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

## Artigo 13.º

### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho,

devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

## ANEXO VIII

### Certificado de competências

#### Regulamento

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, cujas categorias constem do anexo II, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

#### Artigo 2.º

##### Objectivo, emissão, organização e administração

1 — O título profissional, adiante designado por certificado de competências, tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FETESE e da Unihsnor Portugal.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

#### Artigo 3.º

##### Requisitos

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só poderá ser atribuído a candidatos que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- a) Preencham as condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;
- b) Estejam em condições de saúde, após a realização de exames no momento de admissão.

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham mais de seis meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- b) Tenham concluído com aproveitamento um curso de formação profissional reconhecido para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;
- c) Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores tenham sido aprovados em exame perante um júri composto por um representante da Unihsnor Portugal, um representante da FETESE e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- a) Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
- b) Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhe estejam definidas para a categoria profissional em causa.

#### Artigo 4.º

##### Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames, que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

#### Artigo 5.º

##### Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- a) Análise curricular efectuada a partir dos *dossiers* de candidatura;
- b) Entrevista dos candidatos.

2 — Quando pelas conclusões da análise curricular da entrevista o júri decida pela não atribuição do certificado aos candidatos podem requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

#### Artigo 6.º

##### Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo do certificado de competências deve constar:

- a) Identificação do titular;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de beneficiário da segurança social do titular;
- d) Número de contribuinte do titular;
- e) Entidade emissora do certificado;
- f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- g) Denominação da entidade empregadora;
- h) Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;
- i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;
- j) Período de validade e renovação;
- k) Local para averbamentos de novas categorias;
- l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;
- m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;

- n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
- o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
- p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
- q) Número do respectivo certificado.

#### Artigo 7.º

##### Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado, deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Extravio

No caso do extravio do certificado de competências deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

#### Artigo 9.º

##### Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

#### Artigo 10.º

##### Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

#### Artigo 11.º

##### Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

#### Artigo 12.º

##### Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;
- b) Fornecer à comissão permanente todas as informações que lhe forem solicitadas por esta;
- c) Fornecer aos candidatos ao certificado todas as informações e documentos necessários e indispensáveis para a emissão do certificado;
- d) Registrar, assinar e carimbar, no local próprio constante do certificado, as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho dos respectivos profissionais, bem como as categorias exercidas;
- e) Justificar e remunerar as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos relacionados com a emissão e manutenção do certificado.



2 — No caso de encerramento da empresa ou no caso da entidade empregadora recusar o registo previsto na alínea *d)* deste artigo poderá a comissão permanente fazê-lo desde que o respectivo titular comprove a situação perante esta.

## Artigo 13.º

## Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Requerer à comissão permanente a emissão do certificado fornecendo a esta as informações e documentação necessárias e indispensáveis;
- b) Manter o certificado em bom estado de conservação;
- c) Apresentá-los, sempre que requerido, às entidades competentes e à comissão permanente.

## Artigo 14.º

### Competências da comissão permanente

1—À comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 2.º deste regulamento compete, nomeadamente:

- a) Elaborar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar o modelo do certificado;
- c) Organizar e administrar todo o processo de atribuição do certificado;
- d) Aprovar um regulamento de exames;
- e) Apreciar e decidir sobre atribuição do certificado;
- f) Apreciar e decidir sobre averbamentos a fazer no certificado;
- g) Averbamento da renovação;
- h) Organizar e manter actualizados os ficheiros, arquivos e registos;
- i) Fixar o montante a cobrar pela emissão do certificado;
- j) Exercer os poderes previstos no n.º 2 do artigo 12.º;
- k) Exercer todas as demais funções previstas neste regulamento.

2 — Para um bom exercício das suas funções, a comissão permanente poderá criar comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, às quais determinará as suas competências específicas.

## Artigo 15.º

## Custos

1 — Os custos de apoio administrativo e outros serão suportados pela Unihsnor Portugal.

2 — Os custos com os membros da comissão permanente, membros do júri e outros representantes, se os houver, serão suportados por cada uma das partes, respectivamente.

3 — Os candidatos à obtenção do certificado de competências pagarão apenas o valor do custo do modelo que será fixado pela comissão permanente.

## Artigo 16.º

## Infraccões

Às infracções a este regulamento aplica-se a legislação referente à violação das restantes cláusulas do contrato colectivo de trabalho.

## ANEXO IX

### Horário de trabalho

Firma ...

Nome do estabelecimento ...

### Actividade ...

Seções ...

**Local ...**

**Abertura às ... horas e encerramento às ... horas.**

**Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ...**

N.I.P.C. ...

CAE<sub>max</sub>[illegible][illegible]

a) Ou data de nascimento se tiver menos de 18 anos.  
b) horário das refeições, com início e termo.  
c) Isenções do horário e outras observações.

Data:        /        /

Pela Gerência da firma,  
Assinatura do gerente e carimbo

## ANEXO X

## Mapa de férias

Nº	NOME DOS TRABALHADORES	Data em que principiam as férias		Data em que terminam as férias	
		Mês	Dia	Mês	Dia
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

## ANEXO XI

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, é alterado nas cláusulas e termos a seguir indicados e produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2005:

Cláusula 102.<sup>a</sup>

### Prémio de conhecimento de línguas

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — (*Idem.*)

3 — (*Idem.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para € 37,30.*)

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para € 5,35.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto os valores que passam para:*

- a) € 65;
- b) € 83,50;
- c) € 83,50.)

3 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto os valores que passam para:*

- a) € 1,65;
- b) € 5,15;
- c) € 3,10.)

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Idem.*)

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas dos extras

1 — (*Mantém a redacção em vigor excepto, os valores que passam para:*

- .....
- e) € 55,60;
- f) € 49,40;
- g) € 43,25;
- h) € 40,15.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — (*Idem.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Idem.*)

6 — (*Idem.*)

## ANEXO II

### Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV .....	1 801	1 543	1 029
XIII .....	926	823	720,50
XII .....	823,50	720,50	669
XI .....	669	617,50	566
X .....	594	572,50	532
IX .....	570,50	544,50	508
VIII .....	512	501	458
VII .....	451	437,50	404
VI .....	451	437,50	404
V .....	400	400	400
IV .....	400	400	400
III .....	388,50	388,50	388,50
II .....	383,50	383,50	383,50
I .....	307	307	307

(*Mantém a redacção em vigor as notas à tabela n.ºs 1, 2 e 3.*)

#### Cláusula revogatória

Este anexo será substituído e revogado pelo CCT de que este anexo faz parte.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 31 de Maio de 2006. — Pelo Secretariado:  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 125/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, publicada no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho: comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, n. e. (CAE 52112 — rev. 2); comércio a retalho em estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 52120 — rev. 20); comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas (CAE 52210 — rev. 2); comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne (CAE 52220 — rev. 2); comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos (CAE 52230 — rev. 2); comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria (CAE 52240 — rev. 2); comércio a retalho de bebidas (CAE 52250 — rev. 2); comércio a retalho de tabaco (CAE 52260 — rev. 2); comércio a retalho de leite e de derivados (CAE 52271 — rev. 2); outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52272 — rev. 2); comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos (CAE 52320 — rev. 2); comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene (CAE 52330 — rev. 2); comércio a retalho de têxteis (CAE 52410 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para adultos (CAE 52421 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças (CAE 52422 — rev. 2); comércio a retalho de calçado (CAE 52431 — rev. 2); comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem (CAE 52432 — rev. 2); comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação (CAE 52441 — rev. 2); comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico (CAE 52442 rev. 2); comércio a retalho de têxteis para o lar (CAE 52443 — rev. 2); comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e. (CAE 52444 — rev. 2); comércio a retalho de electrodomésticos, aparelhos de rádio, televisão e vídeo (CAE 52451 — rev. 2); comércio a retalho de instrumentos musicais, discos, cassetes e produtos similares (CAE 52452 — rev. 2); comércio a retalho de ferragens e de vidro plano (CAE 52461 — rev. 2); comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares (CAE 52462 — rev. 2); comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares (CAE 52463 — rev. 2); comércio a retalho de livros (CAE 52471 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de papelaria, jornais e revistas (CAE 52472 — rev. 2); comércio a retalho de máquinas e de outro material para escritório (CAE 52481 — rev. 2); comércio a retalho de material óptico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão (CAE 52482 — rev. 2); comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria (CAE 52483 — rev. 2); comércio a retalho de brinquedos e jogos (CAE 52484 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo, caça e de lazer (CAE 52485 — rev. 2); comércio a retalho de flores, plantas e sementes para jardim (CAE 52486 — rev. 2); comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico (CAE 52487 — rev. 2); comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52488 — rev. 2); comércio a retalho de artigos em segunda mão em estabelecimentos (CAE 52500 — rev. 2); comércio a retalho por correspondência (CAE 52610 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de produtos alimentares e bebidas (CAE 52621 — rev. 2); comércio a retalho em bancas

e feiras de vestuário, tecidos, calçado, malas e similares (CAE 52622 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de outros produtos não alimentares, n. e. (CAE 52623 — rev. 2); comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos (CAE 52630 — rev. 2); reparação de calçado e de outros artigos de couro (CAE 52710 — rev. 2); reparação de electrodomésticos (CAE 52720 — rev. 2); reparação de relógios e de artigos de joalharia (CAE 52730 — rev. 2); e reparação de bens pessoais e domésticos, n. e. (CAE 52740 — rev. 2); e prestadores de serviços (CAE classes 7011, 7012, 7031, 7032, 7110, 7131, 7132, 7133, 7134, 7140, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7250, 7260, 74127413, 7414, 7420, 7440, 7450, 7460, 7470, 7481, 7482, 7485, 7486, 7487, 9301, 9302, 9303, 9304 e 9305) filiados na Associação Comercial e Industrial de Coimbra, na Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE divisão 50), desde que para a mesma não existam associações e convenções específicas.

2 — O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

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 deste CCTV e das suas subseqüentes alterações, o respectivo Regulamento de Extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Este CCTV abrange 1623 empresas e 5651 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

4 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

5 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

a) Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

b) Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses.

c) Na admissão de trabalhadores a tempo parcial, gozarão de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

d) O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista no anexo III deste CCTV em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

e) O trabalhador a tempo parcial tem direito às outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCTV na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

f) O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste CCTV, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

g) O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar original.

Do referido contrato deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos:

Identificação das partes;

Indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo;

Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo;

Local de trabalho;

Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo.

h) O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a sua entidade patronal.

i) Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições do presente CCTV, com as correctas e devidas adaptações.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — .....

a) Original e cópia à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho;

b) .....

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato ou à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) Número de beneficiário da segurança social;

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

4 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

A — Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

7 — Os dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8 — Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

9 — O tempo de permanência na categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém previsto no número anterior será reduzido para um ano sempre que

o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

10 — .....

### CAPÍTULO III

#### Retribuição e prestação de trabalho

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Retribuições certas mínimas

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de € 18,50.

8 — .....

9 — .....

10 — Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a compartilhar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 2 em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup>, será pago um subsídio de alimentação de € 5 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — .....

13 — Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de € 12,25 por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Grandes deslocações no continente

.....

a) .....

b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 2 nas deslocações em que

a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de € 3 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Grandes deslocações fora do continente

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de € 7,50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho, referido no n.º 1, pode ser definido em termos médios de quatro meses, caso em que o limite diário fixado no mesmo número pode ser aumentado até um máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas.

3 — A definição do horário de trabalho de cada trabalhador compete ao empregador dentro dos condicionamentos legais.

4 — A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas consecutivas.

5 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

Tal garantia não é aplicável em casos de acréscimo de actividade, decorrentes de situações turísticas ou de sazonalidade, caso em que é garantido ao trabalhador um descanso acrescido relativamente ao normal e equivalente ao não gozado, a ser usufruído no prazo máximo de 30 dias.

6 — Por acorda escrito, a enviar à Inspeção-Geral de Trabalho, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações legalmente previstas.

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho receberão mensalmente um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

7 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo v (anterior n.º 5).

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....
- 3 — Não se compreende na noção do trabalho suplementar:
- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;  
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;  
c) O trabalho prestado nos sábados de Dezembro;  
d) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;  
e) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

5 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de micro, pequena e média empresa a duzentas horas por ano;  
b) No caso de grande empresa a cento e cinquenta horas por ano;  
c) Duas horas por dia normal de trabalho;  
d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;  
e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

6 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

O registo referido, onde deve constar a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

- 1 — .....
- a) .....  
b) .....
- 2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga

pela entidade patronal uma refeição mediante apresentação de recibo.

3 — Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas decorrentes.

4 — .....

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

3 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho, sendo certo que, nessa hipótese, não pode resultar, para o trabalhador, o direito ou o gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

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 para o caso do trabalhador não ter qualquer falta ou de ter apenas uma falta justificada de um dia ou duas de meios dias;  
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas de um dia ou quatro de meios dias;  
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas justificadas de um dia ou seis de meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior, poderá a entidade patronal proceder ao somatório de menores períodos de ausência do trabalhador.

7 — Ainda para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas injustificadas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias para o período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas.

4 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre entidade patronal e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — a) São para todos os efeitos considerados feridos, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;  
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — .....

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º do Código do Trabalho;

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

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

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

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

h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Inadaptação

A entidade patronal, nos termos legais, pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do Código do Trabalho.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — .....

2 — .....

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, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- e) .....
- f) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e convencionais aplicáveis;
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Obstar, e injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em convenção aplicável;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes, ou quando haja acordo;
- g) [Anterior alínea e).]
- h) [Anterior alínea f).]
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, de acordo com o preceituado nesta convenção colectiva.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Despedimento de delegados sindicais

1 — .....

2 — Não se provando justa causa de despedimento aplicar-se-á o disposto no n.º 5 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1 — .....

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria. Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem ainda direito a recusar a prestação de trabalho nocturno e ou suplementar;
- b) 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;
- c) .....
- d) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- g) A licença prevista no n.º 2, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- h) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal de retribuição, tal como se estivesse ao trabalho, obrigando-se a fazer reverter para a empresa o subsídio recebido da segurança social logo que ele ocorra.

2 — O pai tem garantidos os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;



- b) Licença, por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do número anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;  
Morte da mãe;  
Decisão conjunta dos pais.

3 — 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.

4 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora, para assistência e amamentação, até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição.

5 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito não só a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, como a trabalhar a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que, tendo dado cumprimento ao dever de informação previsto no artigo 97.º do Código do Trabalho, presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — .....

2 — Sobre esta matéria deve aplicar-se toda a regulamentação geral em vigor.

## CAPÍTULO X

### Sanções

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções 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 do trabalho, que não pode exceder, em princípio, por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias, pode ser elevada para o dobro, por suspensão e por ano, sempre que as especiais condições de trabalho o justifiquem.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional e valorização

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequada à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de carnes

1 — .....

2 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de € 15,46, o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Trabalhadores de hotelaria**

1 — Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

a) Completa por mês — € 44,39;

b) .....

Pequeno-almoço — € 1,80;

Almoço, jantar ou ceia — € 2,29.

9 — .....

*Nota final.* — As matérias não objecto da presente revisão mantêm-se com a actual redacção da CCT em vigor publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, com a última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003.

**ANEXO I**

**Profissões e categorias profissionais**

**SECÇÃO I**

**Trabalhadores do comércio**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO II**

**Trabalhadores de escritório e correlativos**

**SUBSECÇÃO I**

**Trabalhadores de escritório**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SUBSECÇÃO II**

**Telefonistas**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SUBSECÇÃO III**

**Cobreadores**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SUBSECÇÃO IV**

**Portaria, vigilância e limpeza**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO III**

**Peritos técnicos**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO IV**

**Técnicos de vendas**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO V**

**Trabalhadores de armazém**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO VI**

**Electricistas, técnicos de rádio e TV**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO VII**

**Marceneiros**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO VIII**

**Metalúrgicos**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO IX**

**Técnicos de desenho**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO X**

**Construção civil**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO XI**

**Carpinteiros**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO XII**

**Trabalhadores de vestuário**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO XIII**

**Trabalhadores em carnes**

*(Mantém redacção em vigor.)*

**SECÇÃO XIV**

**Trabalhadores de hotelaria**

*(Mantém redacção em vigor.)*

## SECÇÃO XV

## Trabalhadores de panificação

(Mantém redacção em vigor.)

## SECÇÃO XVI

## Trabalhadores rodoviários

(Mantém redacção em vigor.)

## SECÇÃO XVII

## Relojoeiros técnicos de reparação

(Mantém redacção em vigor.)

## SECÇÃO XVIII

## Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

(Mantém redacção em vigor.)

## ANEXO III

## A — Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

Nível	Tabela salarial
I .....	617,50
II .....	545
III .....	489
IV .....	474
V .....	428
VI .....	402
VII .....	SMN
VIII .....	SMN
IX .....	SMN
X .....	SMN
XI .....	SMN
XII .....	SMN

## B — Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Euros

Abono mensal para falhas .....	18,50
Diuturnidades .....	12,25
Grandes deslocações .....	(1,25-2,84)
Diária completa .....	24,44
Pequeno-almoço .....	1,75
Almoço .....	6,48
Jantar .....	6,48
Dormida e pequeno-almoço .....	20,45
Ajuda de custo diária .....	5

Coimbra, 6 de Abril de 2006.

Pela ACIFF — Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

João Luís Cachulo Cardoso, mandatário.

Pela ACIF — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

Armindo Jesus Gaspar, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Eduardo Manuel Santos Vieira Borges, mandatário.

José Arnaldo Freitas Barros, mandatário.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCTV, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho: comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, n. e. (CAE 52112 — rev. 2); comércio a retalho em estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 52120 — rev. 20); comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas (CAE 52210 — rev. 2); comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne (CAE 52220 — rev. 2); comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos (CAE 52230 — rev. 2); comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria (CAE 52240 — rev. 2); comércio a retalho de bebidas (CAE 52250 — rev. 2); comércio a retalho de tabaco, (CAE 52260 — rev. 2); comércio a retalho de leite e de derivados (CAE 52271 — rev. 2); outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52272 — rev. 2); comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos (CAE 52320 — rev. 2); comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene (CAE 52330 — rev. 2); comércio a retalho de têxteis (CAE 52410 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para adultos (CAE 52421 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças (CAE 52422 — rev. 2); comércio a retalho de calçado (CAE 52431 — rev. 2); comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem (CAE 52432 — rev. 2); comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação (CAE 52441 — rev. 2); comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico (CAE 52442 — rev. 2); comércio a retalho de têxteis para o lar (CAE 52443 — rev. 2); comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e. (CAE 52444 — rev. 2); comércio a retalho de electrodomésticos, aparelhos de rádio, televisão e vídeo (CAE 52451 — rev. 2); comércio a retalho de instrumentos musicais, discos, *cassettes* e produtos similares (CAE 52452 — rev. 2); comércio a retalho de ferragens e de vidro plano (CAE 52461 — rev. 2); comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares (CAE 52462 — rev. 2); comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares (CAE 52463 — rev. 2); comércio a retalho de livros (CAE 52471 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de papelaria, jornais e revistas (CAE 52472 — rev. 2); comércio a retalho de máquinas e de outro material para escritório (CAE 52481 — rev. 2); comércio a retalho de material óptico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão (CAE 52482 — rev. 2); comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria (CAE 52483 — rev. 2); comércio a retalho de brinquedos e jogos (CAE 52484 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo, de caça e de lazer

(CAE 52485 — rev. 2); comércio a retalho de flores, plantas e sementes para jardim (CAE 52486 — rev. 2); comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico (CAE 52487 — rev. 2); comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52488 — rev. 2); comércio a retalho de artigos em segunda mão em estabelecimentos (CAE 52500 — rev. 2); comércio a retalho por correspondência (CAE 52610 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de produtos alimentares e bebidas (CAE 52621 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de vestuário, tecidos, calçado, malas e similares (CAE 52622 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de outros produtos não alimentares, n. e. (CAE 52623 — rev. 2); comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos (CAE 52630 — rev. 2); reparação de calçado e de outros artigos de couro (CAE 52710 — rev. 2); reparação de electrodomésticos (CAE 52720 — rev. 2); reparação de relógios e de artigos de joalharia (CAE 52730 — rev. 2), e reparação de bens pessoais e domésticos, n. e. (CAE 52740 — rev. 2) e prestadores de serviços (CAE classes 7011, 7012, 7031, 7032, 7110, 7131, 7132, 7133, 7134, 7140, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7250, 7260, 7412, 7413, 7414, 7420, 7440, 7450, 7460, 7470, 7481, 7482, 7485, 7486, 7487, 9301, 9302, 9303, 9304 e 9305) filiados na Associação Comercial e Industrial de Coimbra, na Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE divisão 50), desde que para a mesma não existam associações e convenções específicas.

2 — O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo 1.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCTV e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Este CCTV abrange 1623 empresas e 5651 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

4 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

5 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos; exceptuam-se:

Contínuos, porteiros, motoristas e técnicos de vendas — 18 anos;

Guardas, cobradores, vigilantes, chefe de pessoal auxiliar e chefe de grupo de guardas — 21 anos.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham as habilitações mínimas legais.

3 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

4 — Trabalhadores do comércio:

a) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

b) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

4.1 — Trabalhadores de armazém — são admitidos com a categoria de praticantes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

4.2 — Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

a) São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com curso de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial, particular ou equiparado.

4.3 — Electricistas:

a) São admitidos como aprendizes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive, e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão durante pelo menos sete anos de efectivo serviço.

c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

4.4 — Técnicos de desenho — os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias previstas na presente convenção serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente, ou curso de formação profissional.

4.5 — Rodoviários — os motoristas têm de, obrigatoriamente, possuir a carta de condução profissional.

4.6 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

b) Têm preferência na admissão os titulares de carteira profissional.

c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo.

d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, despenseiro e controlador-caixa e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial.

e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a função de cozinheiro será de dois anos.

f) Os aprendizes só serão transferidos de secção mediante acordo das partes.

g) Para o cômputo do período de aprendizagem, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4.7 — Trabalhadores de panificação:

a) É exigido a todos os trabalhadores a carteira profissional, ou título provisório, para os trabalhadores de fabrico.

b) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4.8 — Relojoeiros técnicos de reparação:

a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes e poderá decorrer numa ou em várias empresas.

b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais a aprendizagem será de dois anos.

d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo.

e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem.

f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma emanado da escola da Casa Pia de Lisboa ou organismos oficiais, em que aquele período será de um ano.

h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática; independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo sindicato.

4.9 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

a) Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos.

b) O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.<sup>a</sup> com, pelo menos, quatro anos de categoria.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Trabalho a tempo parcial

a) Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

b) Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses.

c) Na admissão de trabalhadores a tempo parcial, gozarão de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

d) O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista no anexo III deste CCTV em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

e) O trabalhador a tempo parcial tem direito às outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCTV na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

f) O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste CCTV, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

g) O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar original.

Do referido contrato deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos:

Identificação das partes;

Indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho ao tempo completo;

Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo;

Local de trabalho;

Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo.

h) O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a sua entidade patronal.

i) Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições do presente CCTV, com as correctas e devidas adaptações.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

- a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;
- b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Nos contratos por tempo indeterminado vigorará o seguinte regime:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — a) Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias e subsídios de férias e de Natal.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que empregador e trabalhador dele prescindam por escrito e ainda sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho ou remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Em casos devidamente fundamentados, poderão ser estabelecidos no contrato períodos experimentais diversos dos referidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao Sindicato.

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Novembro de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- b) Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento no Conselho Económico e Social.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato ou à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome, morada e número de contribuinte da empresa;
- b) Nome do trabalhador;
- c) Profissão, categoria e classe;
- d) Número de beneficiário da segurança social;
- e) Habilitações;
- f) Número de sócio de sindicato;
- g) Actividade principal do estabelecimento;
- h) Remunerações.

4 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula;
- c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta do envio dos mapas às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusivas ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Proporções mínimas

#### A — Trabalhadores do comércio e de armazém

1 — Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os profissionais caixeiros ou operadores de supermercados e hipermercados e os trabalhadores de armazém serão classificados segundo os quadros mínimos de densidades previstos no anexo IV.

2 — Relativamente aos profissionais de comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda dois mais 25 % dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidade, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

4 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

5 — Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer profissional ao serviço de categoria não inferior a caixeiro até quatro anos, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

6 — Os caixeiros podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e estas sejam compatíveis com o serviço de caixa.

7 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou por outro profissional de categoria não inferior a caixeiro até quatro anos, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa.

#### B — Trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada 12 trabalhadores de escritório.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4 — As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório, dependência, delegação, sucursal ou filial, terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário com mais de oito anos, escriturário de quatro a oito anos e escriturário com menos de quatro anos, respectivamente.

5 — Nas classificações dos profissionais que exerçam as funções de escriturário será observado o quadro base

(anexo IV), podendo o número de escriturários com mais de oito anos e escriturários de quatro a oito anos ser superior ao mínimo fixado por cada uma das categorias.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7 — Nos escritórios com menos de três trabalhadores, é sempre permitida a existência de um dactilógrafo.

#### C — Electricistas e técnicos de rádio e TV

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia, nas casas com três ou mais oficiais, são equiparados, para todos os efeitos legais, a chefes de equipa;
- d) Nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado. Por 20 ou mais trabalhadores electricistas, dois encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial.

#### D — Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria-encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria-encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg e 500 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, forneiros, amasadores e panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 500 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço na secção. É porém permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verifiquem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de 10 dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento da carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

E — Marceneiros

É obrigatória a existência de chefes de secção sempre que o número de trabalhadores marceneiros na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a cinco.

F — Relojoeiros técnicos de reparação

Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os relojoeiros técnicos de reparação serão classificados segundo os quadros mínimos de densidade previstos no anexo IV.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Promoções obrigatórias

A — Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 83.<sup>a</sup> e seguintes:

1 — O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até quatro anos e operador até quatro anos, respectivamente.

3 — O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5 — Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

7 — Os dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8 — Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

9 — O tempo de permanência na categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém previsto no número anterior será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

10 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do

trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

B — Restantes sectores profissionais

1 — Técnicos de desenho:

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional, ascendem a:

Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de efectivo serviço;

Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de efectivo serviço.

b) Decorrido que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressarão em tirocinantes do 1.º ano.

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos, findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

2 — Carpinteiros:

a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem.

b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem.

c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> após quatro anos de prática.

d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após dois anos de prática.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão — nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com mais de 16 e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

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

g) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos 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 de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

- h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

#### 4 — Marceneiros:

4.1 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

4.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente.

4.3 — Períodos máximos dos tirocínios dos praticantes:

- a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;
- b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;
- c) Será de um ano para as restantes categorias.

#### 5 — Metalúrgicos:

5.1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

5.3 — O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5.4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ou praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou de praticante que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

5.5 — Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem.

5.6 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

- a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;
- b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.º 5.2, será de dois e um anos, conforme sejam admitidos com 16, 17 ou mais anos, respectivamente.

6 — Vestuário — a costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira especializada, bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem quatro anos de permanência na categoria.

#### 7 — Trabalhadores em carnes:

a) O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria.

b) O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade.

c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

#### 8 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, cozinheiro, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

b) O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses.

d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva.

e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### 9 — Trabalhadores de panificação:

a) O período de aprendizagem é de dois anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade.

b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano.

c) Findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador.

d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

- 1.º Competência profissional;
- 2.º Antiguidade.

f) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a Comissão de Trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

10 — Relojeiros técnicos de reparação:

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d).

b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses.

c) O exame de avaliação será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pela escola da Casa Pia de Lisboa ou outra entidade em que as partes anuam.

d) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados na alínea c) deste número decidirem por maioria em tal sentido.

e) Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de Abril, Agosto e Dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos.

f) As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios de Portugal, o qual accionará a comissão de avaliação.

g) No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação. Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula.

h) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no n.º 13.

11 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficiais ou operários serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudante, respectivamente.

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

13 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

14 — Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional definidos, anualmente, pela comissão paritária e promovidos por entidades reconhecidas por esta terão direito, numa só vez, a:

- a) Promoção imediata ao nível superior se a categoria profissional tiver acesso obrigatório;
- b) Remuneração imediata pelo nível salarial superior se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório.

## CAPÍTULO III

### Retribuição e prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo.

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo.

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo.

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o *Rm* o valor da remuneração mensal e o *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,3 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

5 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro, sendo-lhes garantido um mínimo de 750 km mensais.

6 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de € 18,50.

8 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

9 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

10 — Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a compartilhar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 2, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup>, será pago um subsídio de alimentação de € 5 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

13 — Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de € 12,25 por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

- 1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante;
- 2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará

a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup> e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Apoio por apreensão de licença de condução**

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deslocações — Princípios gerais**

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 12.<sup>a</sup>)

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 2 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de € 3 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de € 7,50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de

Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação da suspensão ou da cessação referidas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho referido no n.º 1 pode ser definido em termos médios de quatro meses, caso em que o limite diário fixado no mesmo número pode ser aumentado até um máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas.

3 — A definição do horário de trabalho de cada trabalhador compete ao empregador dentro dos condicionamentos legais.

4 — A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas consecutivas.

5 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

Tal garantia não é aplicável em casos de acréscimo de actividade, decorrentes de situações turísticas ou de sazonalidade, caso em que é garantido ao trabalhador um descanso acrescido relativamente ao normal e equivalente ao não gozado, a ser usufruído no prazo máximo de 30 dias.

6 — Por acordo escrito, a enviar à Inspeção-Geral de Trabalho, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações legalmente previstas.

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho receberão mensalmente um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

7 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo v.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho ao sábado de tarde

1 — Os trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, nos termos do anexo VI, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde é garantido, sem prejuízo de outros mais favoráveis, o seguinte direito:

- a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado. Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

- a) Por motivo de balanço e até limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com intervalo mínimo de trinta minutos, para descanso antes do início daquele prolongamento;
- b) Quando as empresas tenham de fazer face a um acréscimo temporário de trabalho que não justifique a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;
- c) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- d) Quando se mostrar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Não se compreende na noção do trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) O trabalho prestado nos sábados de Dezembro;
- d) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;
- e) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

5 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de micro, pequena e média empresa a duzentas horas por ano;
- b) No caso de grande empresa a cento e cinquenta horas por ano;
- c) Duas horas por dia normal de trabalho;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

6 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

O registo referido, onde deve constar a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50 % na primeira hora e 75 % nas horas seguintes, se o trabalho suplementar for efectuado durante o período diurno;
- b) 100 % se for efectuado durante o período nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser pago pela entidade patronal uma refeição mediante apresentação de recibo.

3 — Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas decorrentes.

4 — O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Livrete de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

### CAPÍTULO IV

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

3 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho, sendo certo que, nessa hipótese, não pode resultar, para o trabalhador, o direito ou o gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

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 para o caso do trabalhador não ter qualquer falta ou de ter apenas uma falta justificada de um dia ou duas de meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas de um dia ou quatro de meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas justificadas de um dia ou seis de meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior, poderá a entidade patronal proceder ao somatório de menores períodos de ausência do trabalhador.

7 — Ainda para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas injustificadas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias para o período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas.

4 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre entidade patronal e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início do gozo do maior período de férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

2 — Para o efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e res-

pectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após três meses de prestação efectiva de serviço.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio. No ano de regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — a) São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;  
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço. Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

4 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

7 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificadas e serão consideradas como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Ao trabalhador que se apresente ao serviço com atraso inferior a trinta minutos em relação à hora do início ou reinício do trabalho não poderá ser recusada a prestação do trabalho, mas o período de atraso poderá ser descontado na retribuição.

4 — Caso o trabalhador não justifique o atraso, se este tiver sido superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º do Código do Trabalho;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.



## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa.
- g) Inadaptação do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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 do trabalho.

4 — No prazo de dois dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando 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.

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.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Inadaptação

A entidade patronal, nos termos legais, pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qual-

quer 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.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão, nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias rele-

vantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do Código do Trabalho.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência 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 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — 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 interesses 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.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito a 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem aviso prévio

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO VI

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o

trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato ou na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentemente estabeleçam de ensino o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes quanto possível a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados, pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar ao estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do trabalhador;
- l) Fornecer aos trabalhadores de panificação semanalmente um fato de trabalho lavado e em boas condições de utilização.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não praticar conscientemente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeite ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhe tenha sido confiado;

- f) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e convencionais aplicáveis;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em convenção aplicável;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes, ou quando haja acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, de acordo com o preceituado nesta convenção colectiva.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo moral ou material relevante para o trabalhador.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, desde que haja acordo para o efeito entre a entidade patronal e o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

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

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de cinco delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção 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, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Afixação e distribuição de documentos

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de dezoito horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Despedimento de delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 5 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1 — São assegurados à mulher trabalhadora os seguintes direitos, sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias e de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria. Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem ainda direito a recusar a prestação de trabalho nocturno e ou suplementar;
- b) 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;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;
- d) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir

ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- g) A licença prevista no n.º 2, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- h) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal de retribuição, tal como se estivesse ao trabalho, obrigando-se a fazer reverter para a empresa o subsídio recebido da segurança social logo que ele ocorra.

2 — O pai tem garantidos os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) Licença, por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do número anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;  
Morte da mãe;  
Decisão conjunta dos pais.

3 — 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.

4 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora, para assistência e amamentação, até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição.

5 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito não só a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho como a trabalhar a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que, tendo dado cumprimento ao dever de informação previsto no artigo 97.º do Código do Trabalho, presta uma

actividade sob autoridade e direcção de outrem e frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

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

3 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de segurança, higiene e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Sobre esta matéria deve aplicar-se toda a regulamentação geral em vigor.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

1 — *a)* Sempre que o horário de funcionamento ultrapasse os limites do horário normal de trabalho diário, poderão ser organizados turnos de rotação contínua ou descontínua.

*b)* Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário.

2 — Poderão ser organizados em dois ou três turnos.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a)* 12% da retribuição de base efectiva, no caso de a prestação de trabalho em regime de turnos ser efectuada durante o período diurno;
- b)* 25% da retribuição de base efectiva, nas horas que prestar no período nocturno, no caso de a prestação em regime de turnos ser efectuada em período nocturno.

4 — A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 21.<sup>a</sup>

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 inclui a retribuição de trabalho nocturno a que haja lugar.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 3 integram para todos efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7 — No regime de turnos haverá um período de trinta minutos para refeição e este tempo será considerado para todos efeitos como sendo de serviço.

8 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e, especialmente, quando previamente acordados, entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço com dois dias de antecedência.

11 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

13 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do contrato individual de trabalho.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensões e invalidez**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração de nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50% da respectiva diferença até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4 — A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo Sindicato ou, não havendo acordo, através da via judicial.

5 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

## **CAPÍTULO X**

### **Sanções**

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções 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 do trabalho, que não pode exceder, em princípio, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias, pode ser elevada para o dobro, por suspensão e por ano, sempre que as especiais condições de trabalho o justifiquem.

## **CAPÍTULO XI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros

ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Definir anualmente as acções de formação profissional reconhecidas para efeitos de antecipação das promoções automáticas ou das correcções salariais;
- f) Notificar as empresas das promoções antecipadas ou das correcções salariais dos trabalhadores.
- g) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Trabalho ou equivalente.

5 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional e valorização**

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Formação profissional**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo



a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Procedimento**

1 — Pela frequência de acções reconhecidas deverá o trabalhador entregar à sua entidade patronal comprovativo de frequência com aproveitamento da referida acção, que, por sua vez, o remeterá à comissão paritária.

2 — Caberá à comissão paritária comunicar à entidade patronal o momento da antecipação da promoção dos trabalhadores em concreto.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Redução de remunerações**

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo na maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato ou sindicatos interessados.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores de carnes**

1 — Os primeiros-oficiais, quando desempenham funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de € 15,46, o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores de hotelaria**

1 — Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

5 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para

as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

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

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8 — O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é, para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

- a) Completa por mês — € 44,39;
- b) Avulsas:

Pequeno-almoço — € 1,80;  
Almoço, jantar ou ceia — € 2,29.

9 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores de panificação**

1 — Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber, mensalmente, a importância correspondente a 1 kg de pão de 1.<sup>a</sup> qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2 — No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3 — O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Relojoeiros técnicos de reparação**

1 — Todos os trabalhadores de relojoaria de reparação serão classificados como relojoeiros técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

Oficial especializado;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> classe;  
Oficial de 2.<sup>a</sup> classe;  
Oficial de 3.<sup>a</sup> classe;  
Pré-oficial;  
Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano;  
Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano;  
Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de forniture deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3 — Em caso nenhum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria pro-

fissional do trabalhador/técnico de reparação, salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores actualmente classificados de primeiros-escriturários, segundos-escriturários e terceiros-escriturários, primeiros-caixeiros, segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, operadores especializados, operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>, caixeiros-viajantes e caixeiros de praça serão reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe:

- a) Terceiro-caixeiro ou escriturário;
- b) Segundo-caixeiro ou escriturário;
- c) Primeiro-caixeiro ou escriturário;
- d) Operador de 2.<sup>a</sup>;
- e) Operador de 1.<sup>a</sup>;
- f) Operador especializado;
- g) Caixeiro-viajante;
- h) Caixeiro de praça;

Novo escalão:

- a) Caixeiro ou escriturário até quatro anos;
- b) Caixeiro ou escriturário de quatro a oito anos;
- c) Caixeiro ou escriturário com mais de oito anos;
- d) Operador de supermercados até quatro anos;
- e) Operador de supermercados de quatro a oito anos;
- f) Operador com mais de oito anos;
- g) Vendedor.

3 — Para efeitos de reclassificação será tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria de classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia, atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador, de que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCTV for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 81.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores do comércio

*Praticante.* — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico 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.

*Repositor.* — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. 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; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

*Conferente.* — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente

registra a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

*Caixeiro de mar.* — É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

*Caixeiro de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Expositor e ou decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

*Caixeiro-encarregado ou 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 secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercados.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

*Rotulador ou etiquetador.* — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Bobinadeira.* — É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de *nylon* a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobines e à sua embalagem.

*Coleccionador.* — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

*Florista.* — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Trabalhador de secção de amostras.* — É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agramar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes constantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

*Coordenador de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de oito caixas dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneiio, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

*Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### SUBSECÇÃO I

##### Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo 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 subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou

vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades do 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, executa outras funções semelhantes.

*Chefe de escritório ou director de serviço.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e 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 de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Escriturário.* — 1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, car-

tas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizem a função de escriturário.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que 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 transmissões de orientações várias.

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

*Secretário-geral.* — É o trabalhador que 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.

*Técnicos de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores em 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.

## SUBSECÇÃO II

### Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## SUBSECÇÃO III

### Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

## SUBSECÇÃO IV

### Portaria, vigilância e limpeza

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

*Contínuo.* — É o trabalhador que 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 endereço de documentos.

*Vigilante.* — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados, para os contínuos.

*Chefe de pessoal auxiliar.* — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

*Chefe de grupo de vigilância.* — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

## SECÇÃO III

### Peritos técnicos

Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

*Delegado.* — É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar e dirigir o serviço dos mesmos.

*Subdelegado.* — É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Perito técnico.* — É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

*Praticante.* — É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

## SECÇÃO IV

### Técnicos de vendas

*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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*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 os meios mais eficazes 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 melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita a clientes em zonas não demarcadas.

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

## SECÇÃO V

### Trabalhadores de armazém

*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 os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por operador de empilhador, operador de montacargas, operador de ponte móvel, operador de grua ou operador de balança ou báscula.

*Rotulador-etiquetador.* — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas diferenciadas.

*Ajudante de fiel de armazém ou conferente.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Estagiário de ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

## SECÇÃO VI

### Electricistas, técnicos de rádio e TV

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado, que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Técnico de rádio e TV.* — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados coadjuva nos seus trabalhos.

## SECÇÃO VII

### Marceneiros

*Acabador de móveis.* — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Colocador de espuma para estofos ou colchões.* — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

*Cortador de tecidos para colchões.* — É o trabalhador que executa tanto manualmente como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

*Cortador de tecidos para estofos.* — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

*Costureiro de colchoeiro.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: coser fechos, fachas, ligá-las ao tampo e rematar, ou colchões acabados.

*Costureiro controlador.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

*Costureiro de decoração.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro de estofador.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para *maples*, sofás, etc.

*Dourador de ouro de imitação.* — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

*Dourador de ouro fino.* — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

*Enchedor de colchões e almofadas.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

*Envernizador.* — É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

*Estofador.* — É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Pintor-decorador.* — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

*Pintor de móveis.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho dese-

jados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betu-mando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas quei-mantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola.* — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

*Cesteiro.* — É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como cana, bambu, verga ou madeira.

*Colchoeiro.* — É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Encerador de móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

*Gravador.* — É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

*Marceneiro de bilhares.* — É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetes de acordo com as características de obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

*Restaurador de móveis antigos.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

## SECÇÃO VIII

### Metalúrgicos

*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.

*Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

*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.

*Montador-ajustador de máquinas.* — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos e torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Soldador por electroarco ou oxiacetilénico.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.* — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo, por vezes, à sua montagem.

*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 acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem a pintura de automóveis.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências das mesmas.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Cortador ou serrador de materiais.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

*Mecânico de frio ou ar condicionado.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

*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.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Operário não especializado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

*Atarrachador.* — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

*Assentador de isolamentos.* — É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

*Maçariqueiro.* — É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxiacetilénico ou outros, manobra placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máquinas de escritório.

*Escolhedor-classificador de sucata.* — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados



à fusão ou outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

*Mecânico de canetas e ou isqueiros.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e ou isqueiros.

*Pantografista.* — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

*Mecânico de ar comprimido.* — É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

*Aprendiz.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante.* — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

## SECÇÃO IX

### Técnicos de desenho

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos 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 os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Decorador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

*Desenhador maquetista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

*Desenhador de arte finalista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com técnica e o pormenor necessários todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Medidor orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos

práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

*Planificador.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projecto orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

*Desenhador técnico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo 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.

*Desenhador (gráfico ou artístico).* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Maquetista.* — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

*Decorador.* — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos

de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

**Medidor.** — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. O desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

**Medidor-orçamentista.** — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. O desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

**Arquivista técnico.** — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

**Operador heliográfico.** — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

**Tirocinante.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

**Praticante.** — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

## SECÇÃO X

### Construção civil

**Encarregado.** — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

**Arvorado.** — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

**Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

**Estucador.** — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

**Carpinteiro de limpos.** — É o trabalhador que predominantemente trabalha em materiais, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

**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.

**Capataz.** — É o trabalhador designado de um grupo de indiferentes para dirigir os mesmos.

**Servente.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

**Auxiliar (menor).** — É o trabalhador sem qualquer especialização com idade inferior a 18 anos de idade.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pintor-decorador.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

**Assentador de aglomerados de cortiça.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

**Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.** — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

**Assentador de revestimentos.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

**Assentador de tacos.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

**Ladrilhador ou azulejador.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

**Finjidor.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

**Impermeabilizador.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

*Montador de estores.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Montador de andaimes.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

*Montador de chapas de fibrocimento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

*Montador de tubagens de fibrocimento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

## SECÇÃO XI

### Carpinteiros

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Aprendiz.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante.* — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

## SECÇÃO XII

### Trabalhadores de vestuário

*Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

*Ajudante de mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestras.

*Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

*Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

*Costureira especializada.* — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

*Costureira.* — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

*Costureira de emendas.* — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

*Bordadora especializada.* — É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

*Bordadora.* — É a trabalhadora que borda à mão e ou à máquina.

*Praticante.* — É a trabalhadora que, tendo 14 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

*Modelista.* — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

## SECÇÃO XIII

### Trabalhadores em carnes

*Praticante.* — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante.* — É o trabalhador que habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

*Caixa.* — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Embaladeira.* — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

*Servente.* — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureira.* — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

#### SECÇÃO XIV

##### Trabalhadores de hotelaria

*Encarregado de balcão.* — É o trabalhador que supe-rintende em todos os trabalhadores de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montas dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existên-

cias. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior

contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

*Chefe de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

*Empregado de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respectivas importâncias.

*Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial.* — É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de toda a secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado 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, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requirem.

## SECÇÃO XV

### Trabalhadores de panificação

*Gerente de padaria.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins e várias padarias da mesma empresa.

*Amassador.* — É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

*Panificador.* — É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

*Caixeiro encarregado de padaria.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

*Caixeiro de padaria.* — É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

*Aspirante a panificador.* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

## SECÇÃO XVI

### Trabalhadores rodoviários

*Motoristas (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, 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 e pressão 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. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as

manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viatura de carga.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

## SECÇÃO XVII

### Relojoeiros técnicos de reparação

*Técnico de reparação.* — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como os eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral dos relógios e lubrifica-os segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio.

## SECÇÃO XVIII

### Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

*Mestre.* — É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

*Oficial de 1.ª* — É o trabalhador apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.ª* — É o trabalhador que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

*Oficial de 3.ª* — É o trabalhador que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

*Aspirante.* — É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

*Operário.* — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

*Ajudante.* — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionados com a embalagem.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Trabalhadores do comércio

##### Nível I:

Gerente comercial.

##### Nível II:

Encarregado de loja;  
Encarregado geral;  
Chefe de compras;  
Coordenador de caixa.

##### Nível III:

Caixeiro-encarregado;  
Chefe de secção;  
Operador fiscal de caixa.

##### Nível IV:

Caixeiro de mais de oito anos (1.º);  
Coleccionador de mais de oito anos;  
Caixeiro de mar;  
Expositor e ou decorador;  
Operador de supermercados mais de oito anos (especializado);  
Florista de mais de oito anos.

##### Nível V:

Caixeiro de quatro a oito anos (2.º);  
Coleccionador de quatro a oito anos;  
Demonstrador;  
Conferente;  
Operador de supermercados de quatro a oito anos (especializado);  
Florista de quatro a oito anos.

##### Nível VI:

Caixeiro até quatro anos (3.º);  
Operador de supermercados até quatro anos (2.º);  
Coleccionador até quatro anos;  
Caixa de balcão;  
Repositor;  
Bobinadeira;  
Florista até quatro anos.

##### Nível VII:

Servente;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;  
Rotulador ou etiquetador;  
Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

##### Nível VIII:

Caixeiro-ajudante de 3.º ano;  
Operador-ajudante de supermercado de 3.º ano;  
Florista-ajudante do 3.º ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 20 anos.

##### Nível IX:

Caixeiro-ajudante de 2.º ano;  
Operador-ajudante de supermercados de 2.º ano;  
Florista-ajudante do 2.º ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 19 anos.

Nível X:

Caixeiro-ajudante de 1.º ano;  
Operador ajudante de supermercado de 1.º ano;  
Florista ajudante do 1.º ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 18 anos.

Nível XI:

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos:

- a) Praticante de 17 anos;
- b) Praticante de 16 anos.

**Trabalhadores de escritório e correlativos**

Grupos I e II

**Trabalhadores de escritório**

Nível I:

Director de serviços;  
Chefe de escritório;  
Inspector administrativo;  
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de serviços, departamento ou divisão;  
Tesoureiro;  
Contabilista, técnico de contas;  
Delegado.

Nível III:

Guarda-livros;  
Chefe de secção;  
Correspondente de línguas estrangeiras;  
Secretária de direcção;  
Subdelegado.

Nível IV:

Escriturário com mais de oito anos (1.º);  
Caixa;  
Esteno-dactilógrafo;  
Ajudante de guarda-livros;  
Instalador de programas;  
Perito técnico.

Nível V:

Escriturário de quatro a oito anos (2.º);  
Recepcionista;  
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI:

Escriturário até quatro anos (3.º);  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de telex.

Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano;  
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano;  
Praticante (perito técnico).

Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

**Telefonistas**

Nível VI:

Telefonista.

Grupo IV

**Cobreadores**

Nível V:

Cobrador.

Grupo V

**Serviços auxiliares**

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

- a) Pacote de 17 anos;
- b) Pacote de 16 anos.

**Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV**

Nível II:

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III:

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV;  
Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV), 3.º período.

Nível VII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV), 2.º período.

Nível VIII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º período.

Nível IX:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),  
2.º ano.

Nível X:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º ano.

Nível XI:

- a) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
3.º ano ou período;
- b) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
2.º ano ou período;
- c) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º ano ou período.

**Trabalhadores de armazém**

Nível II:

Encarregado geral.

Nível III:

Encarregado de armazém.

Nível IV:

Fiel de armazém.

Nível V:

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos  
(1.º) ou conferente.

Nível VI:

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º).

Nível VII:

Servente ou auxiliar de armazém;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;  
Rotulador/etiquetador.

Nível IX:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de  
2.º ano.

Nível X:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de  
1.º ano.

Nível XI:

Praticante.

**Técnicos de vendas**

Nível II:

Chefe de vendas.

Nível III:

Inspector de vendas.

Nível IV:

Vendedor especializado sem comissões;  
Vendedor sem comissões;  
Promotor de vendas sem comissões;  
Prospector de vendas sem comissões.

Nível VI:

Vendedor com comissões;  
Promotor de vendas com comissões;  
Prospector de vendas com comissões;  
Vendedor especializado com comissões;  
Portaria, vigilância e limpeza.

Nível III:

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:

Chefe de pessoal auxiliar;  
Vigilante.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

- a) Pacote de 17 anos;
- b) Pacote de 16 anos;

**Marceneiros**

Nível III:

Chefe de secção.

Nível IV:

Pintor-decorador de 1.ª;  
Entalhador de 1.ª;  
Dourador de ouro fino de 1.ª;  
Acabador de móveis de 1.ª;  
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.ª;  
Pintor de móveis de 1.ª;  
Polidor manual de 1.ª;  
Polidor mecânico de 1.ª;  
Envernizador de 1.ª;  
Estofador de 1.ª;  
Montador de móveis de 1.ª;  
Dourador de ouro de imitação de 1.ª;  
Encerador de móveis de 1.ª;  
Gravador de 1.ª;  
Marceneiro de bilhares de 1.ª;  
Moldureiro de 1.ª;



Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Acabador de móveis de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Cesteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de 1.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 3.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 3.<sup>a</sup>;  
Acabador de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Encerador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de bilhares de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro de 2.<sup>a</sup>

Nível VII:

Costureiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cesteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 2.<sup>a</sup>;  
Encerador de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Gravador de 3.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de bilhares de 3.<sup>a</sup>;  
Moldureiro de 3.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 3.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 3.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 3.<sup>a</sup>;  
Estofador de 3.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 3.<sup>a</sup>;  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano.

Nível VIII:

Cesteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 3.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 3.<sup>a</sup>;

Costureiro controlador de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 3.<sup>a</sup>;  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível IX:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

**Trabalhadores metalúrgicos**

Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

Nível III:

Preparador de trabalho.

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 1.<sup>a</sup>;  
Pantografista de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador e electroarco ou oxiacetilénico de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>

Nível V:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.<sup>a</sup>;  
Atarraxador;  
Assentador de isolamentos;  
Funileiro latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 2.<sup>a</sup>;  
Montador ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador-ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor;

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador ou serrador de materiais;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Pantografista de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Funileiro latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 3.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Soldador electroarco ou oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>;  
Afinador reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Lubrificador;  
Soldador;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Escolhedor/classificador de sucata;  
Pantografista de 3.<sup>a</sup>

Nível VII:

Operário não especializado.

Nível VIII:

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível IX:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

**Técnicos de desenho**

Nível II:

Medidor orçamentista-coordenador;  
Maquetista-coordenador;  
Desenhador projectista ou decorador projectista;  
Planificador;  
Assistente operacional.

Nível IV:

Mais de três anos:

Desenhador maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador-medidor;  
Medidor orçamentista;  
Maquetista.

Nível V:

Menos de três anos:

Desenhador maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador-medidor;  
Medidor orçamentista;  
Maquetista.

Nível VI:

Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível VII:

Arquivista técnico (menos de três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível VIII:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível X:

Praticante de 17 anos.

Nível XI:

a) Praticante de 16 anos.

**Construção civil**

Nível III:

Encarregado.

Nível IV:

Arvorado;  
Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível V:

Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.<sup>a</sup>;  
Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Fingidor de 1.<sup>a</sup>;  
Ladrilhador ou azulejador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Capataz;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>;  
Assentador de aglomerados de cortiça;  
Assentador de tacos;  
Impermeabilizador;  
Montador de estores;  
Montador de andaimes;  
Montador de chapas de fibrocimento;  
Montador de tubagens de fibrocimento;

Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.<sup>a</sup>;  
Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Ladrilhador ou azulejador de 2.<sup>a</sup>;  
Fingidor de 2.<sup>a</sup>

Nível VII:

Servente.

Nível X:

Auxiliar com menos de 17 anos.

Nível XI:

Auxiliar menos de 16 anos (alínea b);  
Trabalhadores carpinteiros.

Nível III:

Encarregado.

Nível V:

Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>

Nível VI:

Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII:

Servente;  
Praticante (4.º ano).

Nível VIII:

Praticante (3.º ano).

Nível IX:

Praticante (2.º ano).

Nível X:

Praticante (1.º ano).

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

#### **Trabalhadores de vestuário**

Nível IV:

Mestre ou mestra;  
Modelista.

Nível V:

Oficial especializado.

Nível VI:

Bordadeira especializada;  
Costureira especializada;  
Oficial.

Nível VII:

Costureira;  
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

a) Aprendiz de 17 anos.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório;  
Chefe de *snack*;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

Nível IV:

Encarregado de balcão;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de *snack*;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Empregado de balcão;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Cafeteiro;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Controlador-caixa;  
Despenseiro;  
Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI:

Copeiro;  
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz do 2.º ano (menos de 18 anos);  
b) Aprendiz do 1.º ano (menos de 18 anos).

#### **Trabalhadores de panificação**

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Caixeiro-encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador;  
Forneiro.

- Nível V:  
Panificador;  
Caixeiro de padaria com mais de três anos.
- Nível VI:  
Caixeiro de padaria com menos de três anos.
- Nível VII:  
Aspirante a panificador.
- Nível X:  
Aprendiz do 2.º ano.
- Nível XI:  
a) Aprendiz do 1.º ano.

**Trabalhadores rodoviários**

- Nível IV:  
Motoristas de pesados.
- Nível V:  
Motoristas de ligeiros.
- Nível VI:  
Ajudante de motorista.
- Nível VII:  
Servente de carga;  
Trabalhadores em carnes.
- Nível IV:  
Primeiro oficial.
- Nível V:  
Segundo oficial.
- Nível VI:  
Caixa.
- Nível VII:  
Servente;  
Fressureira;  
Embaladeira.

- Nível IX:  
Ajudante do 2.º ano.
- Nível X:  
Ajudante do 1.º ano.
- Nível XI:  
a) Praticante de 17 anos;  
b) Praticante de 16 anos.

**Relojoeiros técnicos de reparação**

- Nível III:  
Oficial especializado.

- Nível IV:  
Oficial de 1.ª classe.
- Nível V:  
Oficial de 2.ª classe.
- Nível VI:  
Oficial de 3.ª classe.
- Nível VII:  
Pré-oficial do 2.º ano.
- Nível VIII:  
Pré-oficial do 1.º ano.
- Nível XI:  
a) Aprendiz do 3.º ano;  
b) Aprendiz do 2.º ano;  
c) Aprendiz do 1.º ano.

**Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria**

- Nível III:  
Mestre.
- Nível IV:  
Oficial de 1.ª
- Nível V:  
Oficial de 2.ª
- Nível VI:  
Oficial de 3.ª
- Nível VII:  
Auxiliar do 2.º ano.
- Nível VIII:  
Auxiliar do 1.º ano;  
Ajudante do 2.º ano.
- Nível IX:  
Aspirante do 1.º ano;  
Ajudante do 1.º ano.

**ANEXO III**

**A — Tabela salarial do CCTV em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

(Em euros)

Nível	Tabela salarial
I .....	617,50
II .....	545
III .....	489
IV .....	474
V .....	428
VI .....	402
VII .....	SMN
VIII .....	SMN
IX .....	SMN

(Em euros)

Nível	Tabela salarial
X .....	SMN
XI .....	SMN
XII .....	SMN

**B — Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

Abono mensal para falhas — € 18,50;  
 Diuturnidades — € 12,25;  
 Grandes deslocações — de € 1,25 a € 2,84;  
 Diária completa — € 24,44;  
 Pequeno-almoço — € 1,75;  
 Almoço — € 6,48;  
 Jantar — € 6,48;  
 Dormida e pequeno-almoço — € 20,45;  
 Ajuda de custo diária — € 5.

**ANEXO IV**

**Quadro mínimo de densidade**

**A — Caixeiros, operadores e escriturários**

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador e escriturários (com mais de oito anos) .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador e escriturários (de quatro a oito anos) .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiros, operadores e escriturários (até quatro anos) .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes ou operadores-ajudantes não poderá ser superior ao de caixeiros até quatro anos ou operadores até quatro anos, respectivamente.

**B — Trabalhadores de armazém**

Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;  
 De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;  
 De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;  
 Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

**C — Relojoeiros/técnicos de reparação**

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Números de trabalhadores	Classe de trabalhadores			
	Principal	1.º	2.º	3.º
1 trabalhador .....			1	
2 trabalhadores .....			1	1
3 trabalhadores .....		1	1	1
4 trabalhadores .....		1	2	1
5 trabalhadores .....	1	1	2	1
6 trabalhadores .....	1	1	2	2
7 trabalhadores .....	1	2	2	2
8 trabalhadores .....	1	2	2	3
9 trabalhadores .....	1	2	3	3
10 trabalhadores .....	2	2	3	3

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4 — Para efeitos de aplicação das densidades, são sempre promovidos em igualdade de circunstância os trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

**ANEXO V**

**I — Horários especiais de funcionamento do comércio**

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados anteriores ao dia de Natal, das 15 às 19 horas;

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da forma seguinte:

As tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensadas com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir. Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte;

c) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>

**II — Mês da Páscoa**

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

**III — Épocas de especial interesse turístico**

Em épocas de especial interesse turístico, para além dos acima referidos, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

## ANEXO VI

### Acordo para trabalhar ao sábado de tarde

1) \_\_\_\_\_,  
trabalhador ao serviço da Firma \_\_\_\_\_,  
acorda trabalhar aos Sábados de tarde, nos termos previstos na Cl.ª 22ª do CCTV  
para o Comércio Retalhista e Serviços do Distrito de Coimbra.

2) Regime de Descanso Complementar - Cláusula 22ª alínea a):

3) Opta por:

- a) Dois dias completos de descanso complementar, sendo um obrigatoriamente o Domingo e o outro o dia \_\_\_\_\_; ☐
- b) Um dia completo de descanso que será obrigatoriamente o Domingo e dois meios-dias, sendo um, obrigatoriamente fixo e o outro, fixo ou rotativo, conforme acordo. Assim, ☐
- i) Meio-dia fixo: \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_
- ii) Meio-dia rotativo: \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O TRABALHADOR, \_\_\_\_\_

A ENTIDADE PATRONAL \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Inscrever dia da semana de 2ª a Sexta-feira. O Dia que aqui vier a ser fixado por acordo, poderá ser fixo ou rotativo.

<sup>2</sup> Inscrever dia da semana de 2ª Feira a 6ª Feira.

<sup>3</sup> Inscrever período da manhã ou da tarde.

<sup>4</sup> Inscrever dia da semana de 2ª Feira a 6ª Feira. Este meio-dia poderá, por acordo, ser também fixo.

<sup>5</sup> Inscrever período da manhã ou da tarde.

## ANEXO VII

### Documentos para justificação de falta

#### COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Original

(Fl. 1)

Nome \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

Comunica que (deseja faltar / faltou) ao serviço no seguinte período:

{De / Em} \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ horas.

Por motivo

de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

☐ Justificadas com retribuição.

☐ Justificadas sem retribuição.

☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

☐ Sim.

☐ Não.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

( Assinatura )

Nota - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

( Destacável )

Recebemos a comunicação de falta apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ pelo  
trabalhador \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ referente ao

período de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

( A Entidade Patronal )

Original

(Fl. 1 v.º)

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Informação dos serviços \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

DECISÃO

A falta considera-se:

• Justificada com retribuição.

• Justificada sem retribuição.

• Injustificada sem retribuição.

• Injustificada com desconto nas férias.

• Licença sem retribuição.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura e Carimbo)

Coimbra, 6 de Abril de 2006.

Pela ACIFF — Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*João Luís Cardoso*, mandatário.

Pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*Armindo Jesus Gaspar*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

*Eduardo Manuel Santos Vieira Borges*, mandatário.

*José Arnaldo Freitas Barros*, mandatário.

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 127/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2004, e 26, de 15 de Julho de 2005.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e de empresas abrangidos são 5000 e 330, respectivamente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 27 pelo exercício das funções de chefia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabelas salariais

#### Grau I — € 490:

Capataz agrícola;  
Encarregado de exploração agrícola;  
Feitor.

#### Grau II — € 455:

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Carvoeiro;  
Caldeireiro;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Motosserista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais;  
Podador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça de falca ou bóia;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

#### Grau III — € 405:

Alimentador de debulhador ou prensa fixa;  
Apontador;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Empador ou armador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiel de armazém;  
Gadanhador;  
Guarda de propriedade;  
Guarda de porta de água;  
Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal;  
Ordenhador;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça de falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Trabalhador de descasque de madeiras.

#### Grau IV — € 401:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campina;  
Apanhador de pinhas;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Caseiro;

Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal;  
Jardineiro;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador hortoflorícola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

Grau V — € 400:

Trabalhador auxiliar.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da portaria aplicável (Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março), conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

- a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,35, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª;

- b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,70, ao qual será acrescida a importância de € 7,90 por refeição e € 2,70 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª;
- c) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 %, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no presente anexo I;
- d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,40 mensais, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

Eliminada a designação da categoria profissional de tirador de cortiça amadia ou empilhador, passando-se a designar tirador de cortiça de falca ou bóia, mantendo-se o descritivo funcional.

## ANEXO III

### Remunerações por hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Prop. de férias/hora	Prop. de subsídio de férias/hora	Prop. de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,83	0,26	0,26	0,26	3,61	28,88
Grau II .....	2,63	0,24	0,24	0,24	3,35	26,80
Grau III .....	2,34	0,21	0,21	0,21	2,97	23,76
Grau IV .....	2,31	0,21	0,21	0,21	2,94	23,52
Grau V .....	2,31	0,21	0,21	0,21	2,94	23,52

Lisboa, 2 de Maio de 2006.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*António Neves Borges*, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Rafael António Rogado Candeias*, mandatário.  
*José Manuel Santos Cavaco Guerreiro*, membro da direcção.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 11 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 21 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 115/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa (AIPL) que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.



2 — O número de empregadores corresponde a 205 empresas e o de trabalhadores a 500.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 15,50 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — .....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,80 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 17,50.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O presente acordo altera a revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	627,30
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	610
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	512,70
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	483,10
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	465,67
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	410
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo (maior) ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	392
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	386
VIII-A	Servente de limpeza .....	385,90
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	385,90
X	Paquete até 17 anos .....	310,60

Lisboa, 22 de Março de 2006.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando Trindade*, presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

*Joaquim Manuel Galhadas da Luz*, membro do secretariado.

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 123/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outra.**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção agora designada por Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM) e outras associações sindicais.

## TÍTULO I

### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes à tabela salarial e subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2006 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

#### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efec-

tivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,60 a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

#### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

(retribuições mínimas)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) ..... Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra ..... Técnico superior de segurança e Higiene do trabalho (grau III) ... Director de serviços ..... Técnico (grau III) .....	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT — —	782
II	Enfermeiro-coordenador ..... Analista informático orgânico .... Contabilista (grau II) ..... Programador informático de apli- cações ..... Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) ..... Assistente operacional II ..... Desenhador projectista II ..... Calculador ..... Cartógrafo ou calculador topocar- tográfico ..... Topógrafo (grau III) ..... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) ... Chefe de departamento ..... Técnico (grau II) .....	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD Top. Top. Top. TSHT — —	733
III	Encarregado geral ..... Técnico de obras (grau III) ..... Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) ..... Enfermeiro ..... Contabilista (grau I-B) ..... Programador informático ..... Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro ..... Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) ..... Assistente operacional (grau I) ... Desenhador projectista I ..... Medidor orçamentista II .....	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD	696,50

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Topógrafo (grau II) .....	Top.	
	Fotogrametrista .....	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) ....	TSHT	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) .....	TSHT	
	Técnico (grau I-B) .....	—	
IV	Técnico de obra (grau II) .....	CCOP	669
	Técnico de recuperação (grau II) .....	CCOP	
	Assistente técnico (grau I) .....	El.	
	Contabilista (grau I-A) .....	Esc.	
	Operador de computador III .....	Esc.	
	Programador mecanográfico .....	Esc.	
	Técnico de contabilidade .....	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-A) .....	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau II) .....	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau II) .....	Met.	
	Desenhador-medidor II .....	TD	
	Desenhador preparador de obra II .....	TD	
	Medidor orçamentista I .....	TD	
	Topógrafo (grau I) .....	Top.	
V	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I) .....	TSHT	593,50
	Chefe de secção .....	—	
	Técnico (grau I-A) .....	—	
	Encarregado de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Chefe de oficinas .....	CCOP	
	Técnico de obras (grau I) .....	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I) .....	CCOP	
	Chefe de compras .....	Com.	
	Chefe de vendas .....	Com.	
	Encarregado geral .....	Com.	
	Encarregado .....	El.	
	Técnico operacional (grau II) .....	El.	
	Operador de computador (grau II) .....	Esc.	
	Técnico administrativo (grau II) .....	Esc.	
	Encarregado geral .....	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau I) .....	Mad.	
	Encarregado geral .....	Mar.	
	Encarregado geral .....	Met.	
	Técnico de recuperação (grau I) .....	Met.	
	Analista principal .....	Qui.	
	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I) .....	TCC	
	Desenhador II .....	TD	
	Desenhador-medidor I .....	TD	
	Desenhador preparador de obra I .....	TD	
	Medidor II .....	TD	
	Planificador .....	TD	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário .....	TSHT	
	Controlador .....	CCOP	
	Controlador de qualidade .....	CCOP	
	Encarregado fiscal .....	CCOP	
	Encarregado de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau II) .....	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção .....	Com.	
	Encarregado de armazém .....	Com.	
	Inspector de vendas .....	Com.	
	Chefe de equipa .....	El.	
	Oficial principal .....	El.	
	Técnico operacional (grau I) .....	El.	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	Esc.	
	Operador de computador I .....	Esc.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
VI	Secretário da direcção .....	Esc.	549,50
	Técnico administrativo (grau I) ...	Esc.	
	Encarregado .....	Fog.	
	Encarregado de refeitório .....	Hot.	
	Encarregado de secção .....	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Encarregado de oficinas .....	Mar.	
	Encarregado de pedreiras .....	Mar.	
	Agente de métodos .....	Met.	
	Encarregado .....	Met.	
	Preparador de trabalho .....	Met.	
	Técnico de gás .....	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
	Técnico de refrigeração e climatização .....	Met	
VII	Desenhador I .....	TD	523
	Medidor I .....	TD	
	Revisor fotogramétrico .....	Top.	
	Subchefe de secção .....	—	
	Arvorado .....	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau I) .....	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Oficial electricista .....	El.	
	Caixa .....	Esc.	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	Esc.	
	Entalhador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Chefe de equipa .....	Met.	
VIII	Técnico de recuperação estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	Met.	507
	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	Qui.	
	Estagiário .....	TD	
	Fotogrametrista auxiliar .....	Top.	
	Técnico auxiliar de topografia ....	Top.	
	Chefe de equipa .....	CCOP	
	Oficial principal .....	CCOP	
	Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras .....	Esc.	
	Operador mecanográfico .....	Esc.	
	Entalhador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Estofador controlador .....	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Instalador de redes de gás .....	Met.	
	Montador de canalizações/instalação de redes .....	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamento industrial (nível III) .....	—	
	Armador de ferro de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1. <sup>a</sup> ...	CCOP	
	Calceteiro .....	CCOP	
	Canteiro de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ....	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP	
		CCOP	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
IX	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível II) .....	CCOP	506		Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Estucador de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Fingidor de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Ladrilhador ou azulejador de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Marmoritador de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ...	Met.	
	Marteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Montador de andaimes de 1. <sup>a</sup> ....	CCOP			Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Montador de caixilharia de 1. <sup>a</sup> ....	CCOP			Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Montador de casas pré-fabricadas .....	CCOP			Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Montador de cofragens .....	CCOP			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Oficial de vias férreas de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP			Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Tractorista .....	CCOP			Analista de 2. <sup>a</sup> .....	Qui.	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> .....	CCOP			Motorista de pesados .....	Rod.	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	Cob.			Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II) ....	—	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	Com.			Recepcionista .....	—	
	Fiel de armazém .....	Com.					
	Promotor de vendas .....	Com.					
	Prospecor de vendas .....	Com.					
	Técnico de vendas/vendedor especializado .....	Com.					
	Vendedor:						
	Caixeiro de mar .....	Com.			Afagador-encerador .....	CCOP	
	Caixeiro de praça .....	Com.			Ajustador-montador de aparelhagem de elevação .....	CCOP	
	Caixeiro viajante .....	Com.			Apontador .....	CCOP	
	Auxiliar técnico .....	El.			Armador de ferro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	Esc.			Assentador de aglomerados de cortiça .....	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	Esc.			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Perfurador-verificador .....	Esc.			Assentador de revestimentos .....	CCOP	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	Fog.			Assentador de tacos .....	CCOP	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	Hot.			Cabouqueiro ou montante de 2. <sup>a</sup> ...	CCOP	
	Ecónomo .....	Hot.			Canteiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Capataz .....	CCOP	
	Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Carpinteiro de toco ou cofragem de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Carregador-catalogador .....	CCOP	
	Estofador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível I) .....	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Enfornador de pré-fabricados ...	CCOP	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Entivador .....	CCOP	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Espalhador de betuminosos .....	CCOP	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Fingidor de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Impermeabilizador .....	CCOP	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Marmoritador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> ...	Mad.			Marteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Acabador de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Mineiro .....	CCOP	
	Canteiro .....	Mar.			Montador de andaimes de 2. <sup>a</sup> ....	CCOP	
	Canteiro-assentador .....	Mar.			Montador de caixilharia de 2. <sup>a</sup> ....	CCOP	
	Carregador de fogo .....	Mar.			Montador de elementos pré-fabricados .....	CCOP	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Montador de estores .....	CCOP	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Montador de material de fibrocimento .....	CCOP	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Montador de pré-esforçados .....	CCOP	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Oficial de vias férreas de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Seleccionador .....	Mar.			Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Serrador .....	Mar.			Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Sondador .....	CCOP	
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ....	Met.			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Vulcanizador .....	CCOP	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	Cob.	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	Com.	
	Decapador por jacto de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Conferente .....	Com.	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Demonstrador .....	Com.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
X	Pré-oficial do 2.º ano .....	El.	461		Metalizador de 1.ª .....	Met.	
	Escriturário de 3.ª .....	Esc.			Montador-ajustador de máquinas de 2.ª .....	Met.	
	Fogoeiro de 2.ª .....	Fog.			Operador de máquinas de balancé de 1.ª .....	Met.	
	Cozinheiro de 2.ª .....	Hot.			Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1.ª .....	Met.	
	Despenseiro .....	Hot.			Pintor de automóveis ou máquinas de 2.ª .....	Met.	
	Empregado de balcão .....	Hot.			Serralheiro civil de 2.ª .....	Met.	
	Acabador de móveis de 2.ª .....	Mad.			Serralheiro de ferramentas, mol-des, cunhos ou cortantes de 2.ª .....	Met.	
	Bagueteiro de 2.ª .....	Mad.			Serralheiro mecânico de 2.ª .....	Met.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª .....	Mad.			Soldador de 1.ª .....	Met.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª .....	Mad.			Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª .....	Met.	
	Casqueiro de 1.ª .....	Mad.			Torneiro mecânico de 2.ª .....	Met.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª .....	Mad.			Traçador-marcador de 2.ª .....	Met.	
	Costureiro-controlador .....	Mad.			Motorista de ligeiros .....	Rod.	
	Costureiro de decoração de 1.ª ...	Mad.			Operador-arquivista .....	TD	
	Costureiro de estofos de 1.ª .....	Mad.			Tirocinante .....	TD	
	Emalhetador de 1.ª .....	Mad.			Telefonista .....	Tel.	
	Empalhador de 1.ª .....	Mad.			Registador/medidor .....	Top.	
	Encurvador mecânico de 1.ª .....	Mad.			Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível 1) ....	—	
	Estofador de 2.ª .....	Mad.			Ferramenteiro (mais de um ano)	—	
	Facejador de 1.ª .....	Mad.			Jardineiro .....	—	
	Fresador-copiador de 1.ª .....	Mad.		XI	Batedor de maço .....	CCOP	401,50
	Marceneiro de 2.ª .....	Mad.			Praticante de apontador do 2.º ano	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 2.ª .....	Mad.			Pré-oficial .....	CCOP	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª .....	Mad.			Vibradorista .....	CCOP	
	Moldureiro de 2.ª .....	Mad.			Ajudante de fiel de armazém ....	Com.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª .....	Mad.			Caixa de balcão .....	Com.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª .....	Mad.			Caixeiro de 3.ª .....	Com.	
	Operador de pantógrafo de 1.ª ...	Mad.			Pré-oficial do 1.º ano .....	El.	
	Perfilador de 2.ª .....	Mad.			Estagiário do 3.º ano .....	Esc.	
	Pintor de móveis de 2.ª .....	Mad.			Fogoeiro de 3.ª .....	Fog.	
	Polidor manual de 2.ª .....	Mad.			Cozinheiro de 3.ª .....	Hot.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª	Mad.			Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª .....	Mad.			Casqueiro de 2.ª .....	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª .....	Mad.			Cortador de tecidos para estofos de 2.ª .....	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras .....	Mad.			Costureiro de decoração de 2.ª ...	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 2.ª .....	Mad.			Costureiro de estofos de 2.ª .....	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1.ª	Mad.			Emalhetador de 2.ª .....	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2.ª ...	Mad.			Empalhador de 2.ª .....	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª .....	Mad.			Encurvador mecânico de 2.ª .....	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1.ª .....	Mad.			Facejador de 2.ª .....	Mad.	
	Acabador de 2.ª .....	Mar.			Fresador-copiador de 2.ª .....	Mad.	
	Britador — operador de britadeira	Mar.			Guilhotinador de folha .....	Mad.	
	Maquinista de corte de 2.ª .....	Mar.			Operador de calibradora-lixadora de 2.ª .....	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª .....	Mar.			Operador de linha automática de painéis .....	Mad.	
	Polidor maquinista de 2.ª .....	Mar.			Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina ...	Mad.	
	Polidor-maqueiro de pedras ornamentais de 2.ª .....	Mar.			Operador de máquinas de perfurar de 2.ª .....	Mad.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª .....	Mar.			Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª .....	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 1.ª ....	Met.			Operador de pantógrafo de 2.ª ...	Mad.	
	Afinador de máquinas de 2.ª ....	Met.			Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Bate-chapas de 2.ª .....	Met.			Prensador .....	Mad.	
	Caldeireiro de 2.ª .....	Met.			Serrador de serra circular de 2.ª ...	Mad.	
	Canalizador de 2.ª .....	Met.			Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª .....	Mad.	
	Decapador por jacto de 2.ª .....	Met.			Traçador de toros .....	Mad.	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª .....	Met.			Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª .....	Mad.	
	Fresador mecânico de 2.ª .....	Met.			Afiador de ferramentas de 2.ª ....	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2.ª	Met.			Afinador de máquinas de 3.ª ....	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1.ª .....	Met.			Bate-chapas de 3.ª .....	Met.	
	Limador-alisador de 1.ª .....	Met.			Caldeireiro de 3.ª .....	Met.	
	Maçariqueiro de 1.ª .....	Met.			Canalizador de 3.ª .....	Met.	
	Mandrillador mecânico de 2.ª ....	Met.			Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª .....	Met.			Decapador por jacto de 3.ª .....	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2.ª ...	Met.					
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª .....	Met.					

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XII	Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	396,50
	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Lubrificador .....	Met.	
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Malhador .....	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ...	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Metalizador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Pesador-contador .....	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Analista estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ....	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista ....	Top.	
	Porta-miras .....	Top.	
	Auxiliar de montagens .....	—	
	Ferramenteiro (até um ano) .....	—	
XIII	Praticante de apontador do 1. <sup>o</sup> ano	CCOP	396,50
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Distribuidor .....	Com.	
	Embalador .....	Com.	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	Esc.	
	Abastecedor de carburantes .....	Gar.	
	Lavador .....	Gar.	
	Montador de pneus .....	Hot.	
	Empregado de refeitório .....	Hot.	
	Lavador .....	Hot.	
	Roupeiro .....	Hot.	
	Descascador de toros .....	Mad.	
	Embalador .....	Mad.	
	Moto-serrista .....	Mad.	
	Pré-oficial .....	Mad.	
	Lavandeiro .....	Met.	
	Contínuo .....	Por.	
	Empregado de serviços externos ...	Por.	
	Porteiro .....	Por.	
XIII	Analista estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ....	Qui.	396,50
	Auxiliar de laboratório .....	Qui.	
	Ajudante de motorista .....	Rod.	
	Guarda .....	—	
	Servente .....	—	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	El.	
XIII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	Esc.	396,50
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	—	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	385,90/308,72
	Caixeiro ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	El.	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
XV	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	385,90/308,72
	Estagiário .....	Hot.	
	Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	
	Paquete de 17 anos .....	Por.	
XVI	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	385,90/308,72
	Auxiliar menor .....	CCOP	
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	El.	
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	Hot.	
	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	
	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
XVII	Paquete de 16 anos .....	Por.	385,90/308,72
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	CCOP	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	El.	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Hot.	
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	
XVIII	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	385,90/308,72
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	Com.	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	El.	
XVIII	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Mad.	385,90/308,72
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Mar.	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Met.	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Met.	

(\*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

#### Notas

1.<sup>a</sup> Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2.<sup>a</sup> O pagamento das atualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2006 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em seis parcelas pagas em seis meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

#### Siglas utilizadas:

CCOP — construção civil e obras públicas;  
Cob. — cobradores;  
Com. — comércio;  
El. — electricistas;  
Enf. — enfermeiros;  
Esc. — escritórios;  
Fog. — fogueiros;  
Gar. — garagens;  
Hot. — hotelaria;  
Mad. — madeiras;  
Mar. — mármore;  
Met. — metalúrgicos;  
Por. — porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos;  
Qui. — químicos;  
Rod. — rodoviários;

TCC. — construtores civis;  
TD. — técnicos de desenho;  
Tel. — telefonistas;  
Top. — técnicos de topografia.

Lisboa, 14 de Junho de 2006.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

*José Henrique Luís da Costa Tavares*, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

*Tânia Sousa Hayes de Abreu*, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, mandatário.

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

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

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

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

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

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*João Fernando Santos Serpa Soares*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

### 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;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 19 de Junho de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e 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.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

12 de Junho de 2006.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos nela filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
 STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 19 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 14 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 12 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás 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 e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, 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.

Lisboa, 14 de Junho de 2006. — O Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 120/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outra.**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a AIC-COPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, pelas associações sindicais.



## TÍTULO I

### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2006 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição do trabalho

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,60, a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

## ANEXO III

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

(retribuições mínimas)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) ..... Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra ..... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) ... Director de serviços ..... Técnico (grau III) .....	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT — —	782
II	Enfermeiro-coordenador ..... Analista informático orgânico .... Contabilista (grau II) ..... Programador informático de aplicações ..... Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) ..... Assistente operacional II ..... Desenhador projectista II ..... Calculador ..... Cartógrafo ou calculador topocartográfico ..... Topógrafo (grau III) ..... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) ... Chefe de departamento ..... Técnico (grau II) .....	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC T. D. T. D. Top. Top. Top. TSHT — —	733
III	Encarregado geral ..... Técnico de obras (grau III) ..... Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) ..... Enfermeiro ..... Contabilista (grau I-B) ..... Programador informático ..... Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro ..... Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) ..... Assistente operacional (grau I) ... Desenhador projectista I ..... Medidor orçamentista II ..... Topógrafo (grau II) ..... Fotogrametrista ..... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) ... Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) ..... Técnico (grau I-B) .....	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC T. D. T. D. T. D. Top. Top. TSHT TSHT —	696,50
IV	Técnico de obra (grau II) ..... Técnico de recuperação (grau II) ... Assistente técnico (grau I) ..... Contabilista (grau I-A) ..... Operador de computador III ..... Programador mecanográfico ..... Técnico de contabilidade ..... Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) ... Técnico de recuperação (grau II) ... Desenhador-medidor II ..... Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I ..... Topógrafo (grau I) .....	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. T. D. T. D. T. D. Top.	699



Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
IX	Prospector de vendas .....	Com.	506	X	Afagador-encerador .....	CCOP	461
	Técnico de vendas/vendedor especializado .....	Com.			Ajustador-montador de aparelhagem de elevação .....	CCOP	
	Vendedor:				Apontador .....	CCOP	
	Caixeiro de mar .....	Com.			Armador de ferro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Caixeiro de praça .....	Com.			Assentador de aglomerados de cortiça .....	CCOP	
	Caixeiro viajante .....	Com.			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Auxiliar técnico .....	El.			Assentador de revestimentos .....	CCOP	
	Escrutário de 2. <sup>a</sup> .....	Esc.			Assentador de tacos .....	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	Esc.			Cabouqueiro ou montante de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Perfurador-verificador .....	Esc.			Canteiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	Fog.			Capataz .....	CCOP	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	Hot.			Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Ecónomo .....	Hot.			Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Carregador-catalogador .....	CCOP	
	Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível I) .....	CCOP	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Enformador de pré-fabricados .....	CCOP	
	Estofador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Entivador .....	CCOP	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Espalhador de betuminosos .....	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Fingidor de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Impermeabilizador .....	CCOP	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Marmorizador de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Marteleteiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Mineiro .....	CCOP	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Montador de andaimes de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Montador de caixilharia de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Acabador de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Montador de elementos pré-fabricados .....	CCOP	
	Canteiro .....	Mar.			Montador de estores .....	CCOP	
	Canteiro-assentador .....	Mar.			Montador de material de fibrocimento .....	CCOP	
	Carregador de fogo .....	Mar.			Montador de pré-esforçados .....	CCOP	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Oficial de vias férreas de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Sondador .....	CCOP	
	Seleccionador .....	Mar.			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> .....	CCOP	
	Serrador .....	Mar.			Vulcanizador .....	CCOP	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> .....	Mar.			Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	Cob.	
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	Com.	
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Conferente .....	Com.	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Demonstrador .....	Com.	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	El.	
	Decapador por jacto de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Escrutário de 3. <sup>a</sup> .....	Esc.	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	Fog.	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	Hot.	
	Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Dispenseiro .....	Hot.	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Empregado de balcão .....	Hot.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Bagueteiro de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Casqueiro de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Costureiro-controlador .....	Mad.	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Costureiro de estofos de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Emalhetador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Empalhador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	Qui.			Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Motorista de pesados .....	Rod.			Estofador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II) .....	—			Facejador de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Recepcionista .....	—			Fresador-copiador de 1- .....	Mad.	
					Marceneiro de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
					Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
					Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Batedor de maço .....	CCOP	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Praticante de apontador de 2. <sup>a</sup> ano .....	CCOP	
	Operador de máquinas de tacos ou parqueteros de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Pré-oficial .....	CCOP	
	Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Vibradorista .....	CCOP	
	Perfilador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Ajudante de fiel de armazém .....	Com.	
	Pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Caixa de balcão .....	Com.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	Com.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	El.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	Esc.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	Fog.	
	Seleccionador e medidor de madeiras .....	Mad.			Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	Hot.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Assentador de móveis de cozinha .....	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Casqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.			Cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Tupizador (moldador, tupieiro) de 1. <sup>a</sup> .....	Mad.			Costureiro de estofos de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Acabador de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Emalhetador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Britador — operador de britadeira .....	Mar.			Empalhador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Maquinista de corte de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Facejador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Polidor maquinista de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Guilhotinador de folha .....	Mad.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup> .....	Mar.			Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Operador de linha automática de painéis .....	Mad.	
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina .....	Mad.	
	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Operador de máquinas de perfurar de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Operador mecânico de tacos ou parqueteros de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Decapador por jacto de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Prensador .....	Mad.	
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Funileiro ou lateiro de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Traçador de toros .....	Mad.	
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Tupizador (moldador, tupieiro) de 2. <sup>a</sup> .....	Mad.	
	Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Afiador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Caldeireiro de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Metalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Cortador ou serrador de materiais .....	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Decapador por jacto de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Fundidor-moldador manual de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Funileiro ou lateiro de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Lubrificador .....	Met.	
	Soldador de 1. <sup>a</sup> .....	Met.			Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Malhador .....	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.			Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Motorista de ligeiros .....	Rod.			Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Operador-arquivista .....	T. D.			Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Tirocinante .....	T. D.			Metalizador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Telefonista .....	Tel.			Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Registador/Medidor .....	Top.			Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I) .....	—			Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
	Ferramenteiro (mais de um ano) .....	—			Pesador-contador .....	Met.	
	Jardineiro .....	—			Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
					Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
					Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
					Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	
					Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	Met.	
					Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> .....	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> ..... Analista estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .... Ajudante de fotogrametrista ..... Porta-miras ..... Auxiliar de montagens ..... Ferramenteiro (até um ano) .....	Met. Met. Qui. Top. Top. — —	
XII	Praticante de apontador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Abastecedor de carburantes ..... Lavador ..... Montador de pneus ..... Empregado de refeitório ..... Lavador ..... Roupeiro ..... Descascador de toros ..... Embalador ..... Moto-serrista ..... Pré-oficial ..... Lavandeiro ..... Contínuo ..... Empregado de serviços externos ... Porteiro ..... Analista estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .... Auxiliar de laboratório ..... Ajudante de motorista ..... Guarda ..... Servente .....	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. — —	396,50
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar de laboratório estagiário ..... Auxiliar de limpeza e manipulação .....	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. —	(*) 385,90/ 308,72
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 385,90/ 308,72
XV	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano ..... Paquete de 17 anos .....	CCOP Hot. Mar. Por.	(*) 385,90/ 308,72
XVI	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar menor ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Paquete de 16 anos .....	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	(*) 385,90/ 308,72
XVII	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	(*) 385,90/ 308,72

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XVIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 385,90/ 308,72

(\*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

#### Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2006.

2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2006 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em seis parcelas pagas em seis meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

#### Siglas utilizadas:

CCOP — construção civil e obras públicas;  
Cob. — cobradores;  
Com. — comércio;  
El. — electricistas;  
Enf. — enfermeiros;  
Esc. — escritórios;  
Fog. — fogueiros;  
Gar. — garagens;  
Hot. — hotelaria;  
Mad. — madeiras;  
Mar. — mármoreis;  
Met. — metalúrgicos;  
Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;  
Qui. — químicos;  
Rod. — rodoviários;  
TCC — construtores civis;  
T. D. — técnicos de desenho;  
Tel. — telefonistas;  
Top. — técnicos de topografia.

Lisboa, 14 de Junho de 2006.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

*José Henrique Luís da Costa Tavares*, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

*Tânia Sousa Hayes de Abreu*, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:  
*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:  
*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:  
*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:  
*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 128/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial:

Retalhista;  
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;  
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);  
Oficinas de apoio ao comércio;  
Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 18.ª-A**

**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2006 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2.

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 58.ª**

**Aplicação das tabelas salariais**

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

**ANEXO II**

**Enquadramento das profissões por níveis**

**Grupo A**

**Trabalhadores de comércio**

**Nível I:**

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

**Nível II:**

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

**Nível III:**

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

**Nível IV:**

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Distribuidor (até três anos);  
Embalador (até três anos);  
Operador de máquinas (até três anos);  
Repositor (até três anos);  
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Empregado comercial (até três anos);  
Distribuidor (mais de três anos);  
Embalador (mais de três anos);  
Operador de supermercado (até três anos);  
Operador de máquinas (mais de três anos);  
Repositor (mais de três anos);  
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (de três a seis anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (de três a seis anos);  
Delegado de informação;  
Com parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de seis anos);  
Sem parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado;  
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja;  
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível X:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

**Grupos B, C, D e E**

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

a) Pacote do 1.º ano;  
b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Estagiário do 3.º ano;  
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Assistente administrativo (até três anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até três anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);  
Empregado de serviço externo (até três anos);  
Assistente administrativo (de três a seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Recepcionista de 2.ª;  
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de três anos);  
Empregado de serviço externo (mais de três anos);  
Encarregado;  
Assistente administrativo (mais de seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Recepcionista de 1.ª;  
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Operador informático (até três anos);  
Subchefe de secção;  
Técnico administrativo (até três anos);  
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção;  
Supervisor;  
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível XI:

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;

Técnico de contabilidade;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de três anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível XII:

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Programador informático;  
Tesoureiro;  
Técnico oficial de contas;  
Técnico de recursos humanos.

**Grupo F**

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

**Grupo G**

Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;  
Apontador (até um ano);  
Ferramenteiro de 3.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;  
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;  
Afinador de máquinas de 3.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;  
Condutor de máquinas de 3.ª;  
Controlador de qualidade (até um ano);  
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Escolhedor classificador de sucata;  
Ferramenteiro de 2.ª;  
Funileiro-latoeiro de 2.ª;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;  
Mecânico de automóveis de 3.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.ª;  
Operador de quinadeira de 2.ª;  
Pintor de 2.ª;  
Polidor de 3.ª;  
Serrador mecânico;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Soldador de 2.ª;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª;  
Traçador-marcador de 3.ª;  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;  
Afinador de máquinas de 2.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;  
Apontador (mais de um ano);  
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);  
Canalizador de 2.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.ª;  
Funileiro-latoeiro de 1.ª;  
Maçariqueiro de 1.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;  
Mecânico de automóveis de 2.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.ª;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de quinadeira de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;  
Polidor de 2.ª;  
Serralheiro civil de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Soldador de 1.ª;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª;  
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;



Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>;  
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
 Controlador de qualidade (mais de um ano);  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.<sup>a</sup>;  
 Orçamentista (metalúrgico);  
 Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
 Recepcionista ou atendedor de oficinas;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>;  
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

#### Nível IX:

Agente de métodos;  
 Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
 Operário qualificado;  
 Preparador de trabalho;  
 Programador de fabrico;  
 Técnico de prevenção.

#### Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
 Encarregado ou chefe de secção.

#### Nível XI:

Gestor de *stocks*.

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-b) — 1.º ano;  
 Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;  
 Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

#### Grupo H

Electricistas

#### Nível I-b):

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

#### Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);  
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;  
 Oficial (até três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

#### Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);  
 Oficial (mais de três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);  
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível IX:

Chefe de equipa;  
 Radiomontador geral (até três anos);  
 Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível X:

Encarregado;  
 Radiomontador geral (mais de três anos);  
 Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

#### Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

#### Grupo I

Construção civil

#### Nível III:

Auxiliar.

#### Nível V:

Servente.

#### Nível VI:

Montador de andaimes.

#### Nível VII:

Capataz;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Arvorado;  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X:

Encarregado de 1.<sup>a</sup>

**Grupo J**

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;  
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de instrumentos musicais;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado;  
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-b) — 1.º ano;  
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

**Grupo L**

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);  
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);  
Auxiliar de decorador (até três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);  
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);  
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);  
Decorador de execução (até três anos);  
Desenhador de execução (até três anos);  
Medidor (até três anos);  
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);  
Decorador de execução (mais de três anos);  
Desenhador de execução (mais de três anos);  
Desenhador-decorador (até três anos);  
Medidor (mais de três anos);  
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de três anos);  
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);  
Medidor-orçamentista (mais de três anos);  
Planificador (tirocinante);  
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;  
Decorador de estudos;  
Desenhador de estudos;  
Desenhador-maquetista/arte finalista;  
Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

**Grupo M**

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

**Grupo N**

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteira;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Despenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de *snack*;  
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

**Grupo O**

Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

**Grupo P**

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

**Grupo Q**

Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;  
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;  
Bordador;  
Colador;

Costureiro de confecções em série;  
 Costureiro de emendas (mais de três anos);  
 Costureiro;  
 Distribuidor de trabalho;  
 Preparador;  
 Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;  
 Bordador especializado;  
 Cortador e ou estendedor de tecidos;  
 Costureiro especializado;  
 Engomador ou brunidor;  
 Esticador;  
 Maquinista de peles;  
 Oficial;  
 Preseiro;  
 Registador de produção;  
 Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;  
 Cortador de peles;  
 Cronometrista;  
 Maquinista de peles (especializado);  
 Monitor;  
 Oficial especializado;  
 Planeador;  
 Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;  
 Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);  
 Mestre;  
 Modelista;  
 Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;  
 Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico  
 de confecção;  
 Peleiro mestre.

**Grupo R**

Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;  
 Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

**Grupo S**

Economistas

(V. anexo VI.)

**Grupo T**

Juristas

(V. anexo VII.)

**Grupo U**

Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);  
 Fogueiro de 3.ª

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis  
 anos);  
 Fogueiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis  
 anos);  
 Fogueiro de 1.ª;  
 Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo;  
 Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

**Grupo V**

Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.º ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Praticante do 1.º ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Praticante do 2.º ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

#### **Grupo X**

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador;  
Engomador até três anos;  
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;  
Lavador mecânico ou manual até três anos;  
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;  
Operador de máquinas de limpar até três anos;  
  
Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador (mais de seis anos);  
Lavador mecânico ou manual (de três a seis anos);  
Operador de barcas ou máquinas de tingir (de três a seis anos);  
Operador de máquinas de limpar (de três a seis anos);  
Recepcionista (mais de seis anos).

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual (mais de seis anos);  
Operador de barcas ou máquinas de tingir (mais de seis anos);  
Operador de máquinas de limpar (mais de seis anos).

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

#### **Grupo Z**

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;  
Posticeiro (até três anos).

Nível V:

Posticeiro (de três a seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (até três anos).

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro (até três anos);  
Posticeiro (mais de seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (de três a seis anos).

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (até três anos);  
Massagista de estética (M/F) (até três anos);  
Cabeleireiro/barbeiro (de três a seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (mais de seis anos).

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (de três a seis anos);  
Massagista de estética (M/F) (de três a seis anos);  
Cabeleireiro/barbeiro (mais de seis anos).

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (mais de seis anos);  
Massagista de estética (M/F) (mais de seis anos).

#### **ANEXO III-A**

##### **Tabela geral de retribuições mínimas**

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 613.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 613 e até € 2158.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2158.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

**Tabela geral de retribuições**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)			
Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A .....	385,90	385,90	385,90
I-B .....	392	392	392
II .....	392	392	392
III .....	392	392	392
IV .....	392	392	392
V .....	392	398,50	444
VI .....	392	439,50	495
VII .....	414	486	520
VIII .....	454	515	579
IX .....	486,50	549	604
X .....	530,50	590	642,50
XI .....	570,50	616	669
XII .....	633,50	687	723

### ANEXO III-B

**Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnico de computadores**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

Níveis	Remunerações (euros)
I .....	510
II .....	574
III .....	676
IV .....	812
V .....	909
VI .....	1 014
VII .....	1 184
VIII .....	1 240

**Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)			
Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a) .....	789	844	I-a) I-b) I-c)
I-b) .....	870	933	
I-c) .....	962	1 038	
II .....	1 094	1 208	II
III .....	1 326	1 434	III
IV .....	1 629	1 739	IV
V .....	1 946	2 054	V

### Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1636;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1636;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8000 empresas e 24 000 trabalhadores.

### ANEXO VIII

#### Associações outorgantes

Lisboa, 16 de Maio de 2006.

#### A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

*Rute Geirinhas Martins*, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

#### B) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

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

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo STRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria Emília Marques*, mandatária.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.  
*Ana Paula Rios Libório da Silva*, mandatária.

## Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados na Federação:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul; SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 18 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 126/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odi-

velas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 18.ª-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2006 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 58.ª

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis

#### Grupo A

Trabalhadores de comércio

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Distribuidor (até três anos);  
Embalador (até três anos);  
Operador de máquinas (até três anos);  
Repositor (até três anos);  
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Empregado comercial (até três anos);  
Distribuidor (mais de três anos);  
Embalador (mais de três anos);  
Operador de supermercado (até três anos);  
Operador de máquinas (mais de três anos);  
Repositor (mais de três anos);  
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (de três a seis anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (de três a seis anos);  
Delegado de informação;  
Com parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de seis anos);  
Sem parte variável:  
Técnico de vendas;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado;  
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja;  
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível XI:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

#### Grupos B, C, D e E

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Estagiário do 3.º ano;  
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Assistente administrativo (até três anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até três anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);  
Empregado de serviço externo (até três anos);  
Assistente administrativo (de três a seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Recepcionista de 2.ª;  
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de três anos);  
Empregado de serviço externo (mais de três anos);  
Encarregado;



Assistente administrativo (mais de seis anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
Vigilante-controlador.

**Nível IX:**

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Operador informático (até três anos);  
Subchefe de secção;  
Técnico administrativo (até três anos);  
Tradutor.

**Nível X:**

Secretário de direcção;  
Supervisor;  
Técnico administrativo (de três a seis anos).

**Nível XI:**

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;  
Técnico de contabilidade;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de três anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico administrativo (mais de seis anos).

**Nível XII:**

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Programador informático;  
Tesoureiro;  
Técnico oficial de contas;  
Técnico de recursos humanos.

**Grupo F**

Motoristas

**Nível VII:**

Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

**Grupo G**

Metalúrgicos

**Nível I:**

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

**Nível II:**

Aprendiz do 3.º ano.

**Nível III:**

Praticante do 1.º ano.

**Nível V:**

Ajudante de lubrificador;  
Apontador (até um ano);  
Ferramenteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.<sup>a</sup>;  
Operário não especializado.

**Nível VI:**

Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.<sup>a</sup>;  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Controlador de qualidade (até um ano);  
Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Escolhedor classificador de sucata;  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.<sup>a</sup>;  
Operador de quinadeira de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor de 3.<sup>a</sup>;  
Serrador mecânico;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>;  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

**Nível VII:**

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>;  
Apontador (mais de um ano);  
Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>);  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>;

Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de balancé;  
 Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>;  
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>;  
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
 Controlador de qualidade (mais de um ano);  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.<sup>a</sup>;  
 Orçamentista (metalúrgico);  
 Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
 Recepcionista ou atendedor de oficinas;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>;  
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

#### Nível IX:

Agente de métodos;  
 Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
 Operário qualificado;  
 Preparador de trabalho;  
 Programador de fabrico;  
 Técnico de prevenção.

#### Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
 Encarregado ou chefe de secção.

#### Nível XI:

Gestor de *stocks*.

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-b) — 1.<sup>o</sup> ano;  
 Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
 Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 ou mais anos de idade.

### Grupo H Electricistas

#### Nível I-b):

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);  
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;  
 Oficial (até três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

#### Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);  
 Oficial (mais de três anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);  
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível IX:

Chefe de equipa;  
 Radiomontador geral (até três anos);  
 Técnico de 2.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível X:

Encarregado;  
 Radiomontador geral (mais de três anos);  
 Técnico de 1.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

#### Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

### Grupo I Construção civil

#### Nível III:

Auxiliar.

#### Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Arvorado;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X:

Encarregado de 1.<sup>a</sup>

**Grupo J**

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;  
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)  
de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)  
de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de instrumentos musicais;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado;  
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos  
musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-b) — 1.º ano;  
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

**Grupo L**

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);  
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);  
Auxiliar de decorador (até três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);  
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);  
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);  
Decorador de execução (até três anos);  
Desenhador de execução (até três anos);  
Medidor (até três anos);  
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);  
Decorador de execução (mais de três anos);  
Desenhador de execução (mais de três anos);  
Desenhador-decorador (até três anos);  
Medidor (mais de três anos);  
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de três anos);  
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);  
Medidor-orçamentista (mais de três anos);  
Planificador (tirocinante);  
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;  
Decorador de estudos;  
Desenhador de estudos;  
Desenhador-maquetista/arte finalista;  
Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

#### **Grupo M**

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

#### **Grupo N**

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteira;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de *snack*;  
Padeiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;  
Económico;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Padeiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pastelaria;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

#### **Grupo O**

Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

#### **Grupo P**

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

**Grupo Q****Têxteis****Nível I:**

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

**Nível II:**

Ajudante do 1.º ano.

**Nível III:**

Ajudante do 2.º ano.

**Nível IV:**

Costureiro de emendas até três anos.

**Nível V:**

Acabadeiro;  
Bordador;  
Colador;  
Costureiro de confecções em série;  
Costureiro de emendas (mais de três anos);  
Costureiro;  
Distribuidor de trabalho;  
Preparador;  
Revistador.

**Nível VI:**

Ajudante de corte;  
Bordador especializado;  
Cortador e ou estendedor de tecidos;  
Costureiro especializado;  
Engomador ou brunidor;  
Esticador;  
Maquinista de peles;  
Oficial;  
Preseiro;  
Registador de produção;  
Riscador.

**Nível VII:**

Chefe de linha ou grupo;  
Cortador de peles;  
Cronometrista;  
Maquinista de peles (especializado);  
Monitor;  
Oficial especializado;  
Planeador;  
Revisor.

**Nível VIII:**

Adjunto de modelista;  
Ajudante de mestre.

**Nível IX:**

Chefe de secção (encarregado);  
Mestre;  
Modelista;  
Peleiro.

**Nível X:**

Agente de planeamento;  
Agente de tempos e métodos.

**Nível XI:**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;  
Peleiro mestre.

**Grupo R****Relojoeiros****Nível I:**

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

**Nível II:**

Meio-oficial do 1.º ano.

**Nível III:**

Meio-oficial do 2.º ano.

**Nível IV:**

Meio-oficial do 3.º ano.

**Nível V:**

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

**Nível VI:**

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

**Nível VII:**

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

**Nível IX:**

Oficial de 1.ª

**Nível X:**

Oficial principal;  
Auxiliar de classificador de diamantes.

**Nível XII:**

Classificador-avaliador de diamantes.

**Grupo S****Economistas**

(V. anexo VI.)

**Grupo T****Juristas**

(V. anexo VII.)

**Grupo U****Outros grupos profissionais****Nível VI:**

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);  
Fogueiro de 3.ª

**Nível VII:**

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);  
Fogueiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);  
Foguetiro de 1.<sup>a</sup>;  
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo;  
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

**Grupo V**

Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

**Grupo X**

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador;  
Engomador até três anos;  
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;  
Lavador mecânico ou manual até três anos;  
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;  
Operador de máquinas de limpar até três anos;  
Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador (mais de seis anos);  
Lavador mecânico ou manual (de três a seis anos);  
Operador de barcas ou máquinas de tingir (de três a seis anos);  
Operador de máquinas de limpar (de três a seis anos);  
Recepcionista (mais de seis anos).

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual (mais de seis anos);  
Operador de barcas ou máquinas de tingir (mais de seis anos);  
Operador de máquinas de limpar (mais de seis anos).

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

**Grupo Z**

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;  
Posticeiro (até três anos).

Nível V:

Posticeiro (de três a seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (até três anos).

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro (até três anos);  
Posticeiro (mais de seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (de três a seis anos).

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (até três anos);  
Massagista de estética (M/F) (até três anos);  
Cabeleireiro/barbeiro (de três a seis anos);  
Manicura-pedicura (M/F) (mais de seis anos).

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (de três a seis anos);  
Massagista de estética (M/F) (de três a seis anos);  
Cabeleireiro/barbeiro (mais de seis anos).

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (M/F) (mais de seis anos);  
Massagista de estética (M/F) (mais de seis anos).

### ANEXO III-A

#### Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 613.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 613 e até € 2158.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2158.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

#### Tabela geral de retribuições

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A .....	385,90	385,90	385,90
I-B .....	392	392	392
II .....	392	392	392
III .....	392	392	392
IV .....	392	392	392
V .....	392	398,50	444
VI .....	392	439,50	495
VII .....	414	486	520
VIII .....	454	515	579
IX .....	486,50	549	604
X .....	530,50	590	642,50
XI .....	570,50	616	669
XII .....	633,50	687	723

### ANEXO III-B

#### Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnico de computadores

Níveis	Remunerações (euros)
I .....	510
II .....	574
III .....	676
IV .....	812
V .....	909

Níveis	Remunerações (euros)
VI .....	1 014
VII .....	1 184
VIII .....	1 240

### ANEXO IV

#### Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II
I-a) .....	789	844
I-b) .....	870	933
I-c) .....	962	1 038
II .....	1 094	1 208
III .....	1 326	1 434
IV .....	1 629	1 739
V .....	1 946	2 054

#### Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1636;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1636;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º da CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8000 empresas e 24 000 trabalhadores.

### ANEXO VIII

#### Associações outorgantes

Lisboa, 16 de Maio de 2006.

#### A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:  
*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:  
*Rute Geirinhas Martins*, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:  
*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:  
*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:  
*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:  
*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

## B) Associações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

FITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 129/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade de retalhistas de carnes representadas pelas associações empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar do distrito de Vila Real e o concelho de Santa Maria da Feira do distrito de Aveiro.

3 — O sector de actividade representado é o sector de retalhistas de carnes.

O presente contrato colectivo de trabalho serve para alterar a convenção das cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de Julho de 2005.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Entrada em vigor

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por um período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 920 empregadores e 2554 trabalhadores.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo da cláusula 16.<sup>a</sup>

## ANEXO

### Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	Euros
Primeiro-oficial .....	624
Segundo-oficial .....	551
Ajudante .....	463
Caixa .....	463
Embaladeira .....	460
Servente de talho .....	421
Servente de fressureira .....	421
Praticante com 17 anos .....	397
Praticante com menos de 17 anos .....	380

Subsídio de chefia — € 27 — € 27;  
Subsídio de carne — € 27 — € 27;  
Abono para falhas — € 17,50 — € 17,50.

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenham num supermercado ou hipermercado funções de encarregados, será atribuído um subsídio mensal de € 27.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, e que serão concedidos aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de € 27 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos no subsídio de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de € 17,50 para falhas.

*Nota.* — A tabela salarial, bem como o subsídio de chefia e de carne, tem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 6 de Maio de 2006.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*João Gomes António*, mandatário.

Pela ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.



Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela ACIAB — Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela AEF — Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela ACIM — Associação Comercial e Industrial de Moncorvo:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 117/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras.**

Texto final de alteração das cláusulas 2.<sup>a</sup>, n.º 6, 34.<sup>a</sup>, n.º 6, 48.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 e 5, e 111.<sup>a</sup>, n.º 2, e do anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

##### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho fora do tráfego local**

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 17 780 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,40 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 1,78;
- b) Almoço — € 5,75;
- c) Jantar — € 5,75;
- d) Ceia — € 1,78.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de € 123.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

##### **Cláusula 111.<sup>a</sup>**

###### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 19 950, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

### **ANEXO II**

#### **Tabela salarial**

	Euros
Mestre encarregado de tráfego local . . . . .	717
Mestre de tráfego local (emb. motor sup. a 400 HP)	558
Mestre de tráfego local (emb. motor de 201 HP a 400 HP)	546
Mestre de tráfego local (emb. motor até 200 HP)	536
Mestre de tráfego local (emb. rebocadas) . . . . .	536

	Euros
Marinheiro de tráfego local (emb. motorizadas) . . .	520
Marinheiro de tráfego local (emb. rebocadas) . . . .	517
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local . . . . .	428,50
Operador de gruas flut. (de dois anos) . . . . .	797
Operador de gruas flut. (menos de dois anos) . . . .	692,50
Operador de máquinas esc. p/ extracção de areias	536
Praticante de operador de máq. esc. extrac. areias	445
Maquinista prático de 1.ª classe . . . . .	558
Maquinista prático de 2.ª classe . . . . .	546
Maquinista prático de 3.ª classe . . . . .	536
Ajudante de maquinista . . . . .	520
Marinheiro maquinista . . . . .	526

*Nota.* — O vencimento do vigia de tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

Número de empregadores abrangidos — 8.  
Número de trabalhadores abrangidos — 540.

Lisboa, 3 de Abril de 2006.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

*Luís Menano Figueiredo*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 121/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras.**

### **I — Cláusulas preliminares**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

As matérias abaixo enunciadas, que constituem a presente revisão parcelar, integram-se no texto base do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1994, a pp. 838 e seguintes, e das suas subsequentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, a p. 1250, 24, de 29 de Junho de 1996, a p. 857, 23, de 22 de Junho de 1997, a p. 1070, 22, de 15 de Junho de 1998, a p. 884, 17, de 8 de Maio de 2002, a p. 1046, e 22, de 15 de Junho de 2003, a p. 1356.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

1 — A área geográfica de aplicação corresponde às áreas de prestação de serviço público ou de serviço privado, situadas dentro dos limites da área de jurisdição da autoridade portuária, APA — Administração do

Porto de Aveiro, S. A., constituídas, designadamente, por planos de água, canais de acesso, molhes e obras de protecção, cais, terminais, terraplenos e quaisquer terrenos, armazéns e outras instalações.

2 — O âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação respeita à movimentação de cargas, designadamente estiva, conferência, carga, descarga e transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, pontes-cais, entrepostos/armazéns gerais francos, terminais, armazéns e parques, bem como de formação e decomposição de unidades de carga e ainda de recepção, armazenagem e expedição de mercadorias.

3 — As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são exercidas pelas seguintes categorias profissionais: superintendente, chefe de conferentes, encarregado geral, encarregado estivador, conferente e estivador.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

As entidades celebrantes da presente revisão parcelar da citada convenção colectiva estimam que por ela sejam abrangidas 5 entidades empregadoras e 127 trabalhadores.

### **II — Matérias compreendidas na presente revisão parcelar**

#### **Anexo ao CCT**

#### **CAPÍTULO V**

#### **Níveis de retribuição — Tabelas salariais**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Valores de índice**

Para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> do CCT, o valor de índice 1.00 corresponde, à data em vigor do presente CCT, ao montante de € 1198,71.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

Para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> do CCT, a retribuição do trabalho suplementar será a constante da seguinte tabela:

(Em euros)			
Período (horas)	Estivador/conferente	Encarregado estivador	Enc. ger./c. conf./super.
<b>Dias úteis</b>			
17-20 . . . . .	25,92	26,70	27,22
17-24 . . . . .	53,24	54,84	55,90
0-3 . . . . .	37,78	38,91	39,67
0-7 . . . . .	69,57	71,66	73,05
12-13 . . . . .	17,40	17,92	18,27
20-21 . . . . .	23,56	24,27	24,74
3-4 . . . . .	34,78	35,82	36,52
7-8 . . . . .	17,45	17,97	18,32
<b>Sábados/domingos/feriados</b>			
8-17 . . . . .	87,38	90	91,75
17-20 . . . . .	58,53	60,29	61,46
17-24 . . . . .	116,93	120,44	122,78
0-3 . . . . .	91,67	94,42	96,25
0-7 . . . . .	140,50	144,72	147,53

(Em euros)			
Período (horas)	Estivador/ conferente	Encarregado estivador	Enc. ger./ c. conf./super.
12-13 .....	40,41	41,62	42,43
20-21 .....	54,17	55,80	56,88
3-4 .....	70,32	72,43	73,84
7-8 .....	35,19	36,25	36,95
8-12 .....	58,23	59,98	61,14

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Para efeitos do disposto no n.º 5 da cláusula 64.<sup>a</sup> do CCT, o valor de cada diuturnidade é de € 21,72.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 65.<sup>a</sup> do CCT, o valor de subsídio de alimentação é de € 16,11 e de € 9,28 para o trabalho em dias úteis no 1.º período e para trabalho suplementar, respectivamente.

Aveiro, 28 de Abril de 2006.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro:

*Fernando da Conceição Gomes*, presidente da direcção.  
*Eduardo José Ferreira Marques*, vice-presidente da direcção.

Pela Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro:

*José Manuel Teixeira Monteiro da Rocha*, mandatário.

Pela Associação do Trabalho Portuário (ETP) de Aveiro:

*José Manuel Teixeira Monteiro da Rocha*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 118/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas que exercem as actividades de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos.

3 — O número de empregadores corresponde a 68 empresas e 234 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo anexo.

2 — Para todos os efeitos deste CCTV, os cinemas são classificados nas seguintes classes:

- A classe A abrange todos os cinemas com horário de funcionamento igual ou superior a cinco dias por semana;
- A classe B abrange os restantes cinemas.

##### Retribuições mínimas

###### ANEXO I

###### Distribuição

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação .....	698,90
Programista-viajante .....	624,20
Programista .....	575,20
Tradutor .....	644,80
Publicista .....	644,80
Ajudante de publicista .....	487,30
Chefe de expedição e propaganda .....	533,90
Projeccionista .....	496,50
Encarregado de material e propaganda .....	533,90
Expedidor de filmes .....	487,30
Revisor .....	468,90
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor: primeiros 11 meses .....	394,70
12.º mês .....	468,90

###### ANEXO II

###### Electricistas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Encarregado .....	604,60
Chefe de equipa .....	565
Oficial .....	525,80
Pré-oficial .....	477,50
Ajudante .....	411,30
Aprendiz .....	394,70

###### ANEXO III

###### Escritórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório .....	721,90
Chefe de serviços .....	696,10

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Analista do sistema .....	696,10
Chefe de contabilidade .....	696,10
Técnico de contas .....	696,10
Chefe de secção .....	644,80
Tesoureiro .....	695,50
Caixa .....	575,20
Correspondente em línguas estrangeiras .....	586,10
Primeiro-escriturário .....	575,20
Segundo-escriturário .....	525,80
Terceiro-escriturário .....	477,50
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano .....	400,10
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano .....	449,80
Recepcionista .....	523,50
Programador .....	644,80
Operador de computador .....	575,20
Operador de registo de dados .....	523,50
Secretário da direcção .....	586,10
Telefonista .....	468,70
Cobrador .....	533,90
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade) .....	468,90
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade) .....	401
Paquete de 16 e 17 anos de idade .....	394,70
Servente de limpeza .....	394,70

#### ANEXO IV

##### Exibição

(Em euros)		
Categoria profissional	Classe A	Classe B
Gerente .....	629,70	503,20
Secretário .....	576,50	467,20
Fiel .....	468,90	411,10
Projeccionista principal .....	562,50	450,10
Primeiro-projeccionista .....	551,30	441,20
Segundo-projeccionista .....	511	431,30
Ajudante de projeccionista .....	472,30	396,80
Bilheteiro principal .....	562,50	450,10
Bilheteiro .....	551,30	441,20
Ajudante de bilheteiro .....	511	431,30
Fiscal .....	491,40	413,10
Arrumador principal .....	415,50	409,50
Arrumador (com mais de um ano) .....	408,10	402,40
Arrumador .....	395,70	395,70
Serviços de limpeza .....	395,70	395,70
Estagiário de cinema .....	386,80	386,80

#### Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>

$$\frac{(RM + D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

#### ANEXO V/VI

##### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director técnico .....	800,20
Chefe de laboratório .....	600
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem .....	573,90
Compositor de legendas .....	551,10
Preparador de legendagem .....	501,60

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Secção de revelação:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de tiragem:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de padronização:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de montagem de negativos:	
Montador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista .....	512,50
Analista químico .....	512,50
Assistente estagiário de analista .....	425,20
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador .....	443,50
Segundo-preparador .....	425,20
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial .....	491,90
Segundo-oficial .....	473,50
Aprendiz .....	394,70
Projeção:	
Projeccionista .....	434,90
Ajudante de projeccionista .....	394,70
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas .....	444,20

*Nota.* — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

#### ANEXO VII

##### Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Encarregado .....	605,20
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	544,70
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	525,80
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	497,10
Pré-oficial .....	477,50
Ajudante .....	411,30
Aprendiz .....	394,70

#### ANEXO VIII

##### Motoristas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
De ligeiros .....	496,50
De pesados .....	525,80

## ANEXO IX

### Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela;

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,46 por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista — € 0,93 por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,65 por legenda;
- d) Localização de legendas — € 0,18 por legenda.

## ANEXO X

### Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

	Euros
Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) . . . . .	13
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) . . . . .	5,60
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento . . . . .	21,10
Serviços de bilheteira a tempo completo . . . . .	21,10
Serviços de bilheteira a tempo parcial . . . . .	9,30
Subsídio de chefia e outros (cláusula 5. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A . . . . .	21,10
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo . . . . .	14
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista . . . . .	30
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia . . . . .	27,10
Trabalhador que acumule funções de projeccionista . . . . .	27,10
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa . . . . .	21,10
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço . . . . .	3,50
Almoço ou jantar . . . . .	13,30
Alojamento . . . . .	34,30
Diária completa . . . . .	58,70
Deslocação ao estrangeiro (subsídio extra) . . . . .	99
Deslocações aos Açores e Madeira, superiores a três dias (subsídio extra) . . . . .	74,90
Deslocações aos Açores e Madeira, inferiores a três dias (subsídio extra) . . . . .	29,50
Seguro contra acidentes . . . . .	42 516,40
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo dentro da localidade . . . . .	5,40
Por espectáculo fora da localidade, acresce de subsídio diário . . . . .	5,60

### Cláusula final

#### Sucessão da convenção

1 — Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 6 de Junho de 2006.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

*José Manuel Castello Lopes*, presidente da direcção.  
*Simão Lourenço Fernandes*, tesoureiro da direcção.  
*Margarida Salgado*, presidente do conselho fiscal.  
*João Lopes Antunes*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, membro do secretariado.

Depositado em 27 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 124/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2004, e 29, de 8 de Agosto de 2005, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 7 empregadores e 292 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho 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 2006 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,80.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>;  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

###### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

###### Grupo IV:

Decorador de 1.<sup>a</sup>;  
Filtrador;  
Formista-moldista de 1.<sup>a</sup>;  
Forneiro;  
Modelador de 2.<sup>a</sup>;  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.<sup>a</sup>;  
Oleiro jaulista de 1.<sup>a</sup>;  
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de enfora e desenfora;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina semiautomática;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Vidrador de 1.<sup>a</sup>

###### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

###### Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora;

Decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Embalador-empalhador;  
Escolhedor;  
Formista;  
Formista-moldista de 2.<sup>a</sup>;  
Forneiro ajudante;  
Oleiro asador-colador;  
Oleiro formista ou de lambugem de 2.<sup>a</sup>;  
Oleiro jaulista de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquina de prensar;  
Operador de máquina automática;  
Preparador de enfora;  
Vidrador de 2.<sup>a</sup>

###### 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.

###### Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

###### Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

#### ANEXO IV

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento (em euros)
I .....	670,50
II .....	624
III .....	618
III-A .....	599
IV .....	500,50
IV-A .....	491,50
V .....	474,50
V-A .....	467,50
VI .....	441,50
VII .....	405
VIII .....	392,50
IX .....	389,50
X .....	389,50

Mafra, 5 de Junho de 2006.

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

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela Casimiro Sardinha e Sombreireiro, L.<sup>da</sup>:

*José Jorge Galiza Sardinha*, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos:

*Nuno Filipe Franco Batalha*, gerente.

Pela Manuel Rodrigues Luís:

*Manuel Rodrigues Luís*, gerente.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Emídio Manuel Duarte Sombreiro*, gerente.

Pela Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*Eugénio Maria Galiza Sardinha*, gerente.

Pela Olaria Vale Coelho, L.<sup>da</sup>:

*Maria Noémia Ferreira Duarte Coelho*, sócia.

Pela Val do Sol Cerâmicas, S. A.:

*Carlos Fernando da Silva Alves*, administrador.

### 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;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Maio de 2006. — Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 7 de Junho de 2006. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 21 de Junho de 2006, a fl. 133 do livro n.º 10, com o n.º 116/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2005.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a empresa TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., que exerce a indústria de transporte de passageiros e veículos automóveis no rio Sado, distrito de Setúbal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer prestem serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — (*Igual.*)

2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Atendendo às dificuldades financeiras da empresa, as partes acordaram que as condições salariais agora estabelecidas só entram em vigor a partir de 1 de Agosto de 2006.

3 — (*Igual.*)

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de € 19,38, até ao limite de cinco.

2 — (*Igual.*)

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Subsídio de gases

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de € 97,51 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídios de chefia, quebras e revisão

1 — Os mestres de tráfego local terão direito a um subsídio de chefia no montante de € 97,51 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de bilheteiro têm direito a um acréscimo mensal de € 23,10.

3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos no valor de € 7,24.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídios de turno

1 — (*Igual.*)

2 — Os trabalhadores integrados no regime da prestação de trabalho em dois turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 11,21.

3 — (*Igual.*)

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que a situação ocorrer, no valor de € 4,35.

Se ocorrer antecipação do horário entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar ou feriados, em dinheiro, no valor de € 7,91.

2 — (*Igual.*)

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito a um subsídio de refeição e a um subsídio de ceia no valor diário de € 0,82.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados (euros)
A	Mestre encarregado ou chefe de serviços de exploração .....	738,99
	Chefe de serviços administrativos .....	
B	Tesoureiro .....	693,09
	Chefe de serviços administrativos .....	
C	Mestre de tráfego local .....	640,05
	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe .....	
D	Fiscal .....	634,95
	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	
E	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe .....	630,87
F	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe .....	626,79
	Bilheteiro .....	
	Marinheiro de tráfego local .....	
	Vigia de tráfego local .....	
	Manobrador de pontes .....	
G	Ajudante de maquinista .....	620,67
H	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	619,65
I	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	604,35
J	Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	587,52
L	Aspirante .....	562,02
M	Praticante .....	534,99

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 21.º

1 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no



mínimo de € 173,91 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

2 — (*Igual.*)

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva — um.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva — 114.

Lisboa, 7 de Abril de 2006.

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A.:

*Manuel José Tavares*, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, dirigente mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, dirigente mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 23 de Junho de 2006, a fl. 134 do livro n.º 10, com o n.º 122/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SNQTB — Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Declaração de nulidade**

Por Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de Maio de 2004, transitado em julgado em 16 de Novembro de 2005:

1.º Declarada nula e de nenhum efeito a deliberação da assembleia geral de 6 de Junho de 2002, com as consequências daí decorrentes, que aprovou a alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002;

2.º A assembleia geral não reuniu o número mínimo de associados para poder funcionar com legitimidade para deliberar sobre a alteração aos estatutos;

3.º Esta exigência dos estatutos não vai contra a lei ordinária, nem contra a lei fundamental, que tradicionalmente consagram um quórum constitutivo para as assembleias gerais deliberarem sobre alterações aos estatutos [artigos 43.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, 175.º, n.º 3, do Código Civil, e 55.º, n.º 2, alínea c), da Constituição da República Portuguesa];

4.º As deliberações da assembleia geral contrárias aos estatutos por irregularidades havidas no seu funcionamento são anuláveis (artigos 177.º do Código Civil, aplicável por força dos estatutos, e 46.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 177.º do Código do Trabalho, em 21 de Junho de 2006.

## **STF — Sind. dos Transportes Ferroviários**

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 20 de Maio e 14 de Junho de 2006.

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações**

##### **Artigo 1.º**

O Sindicato dos Transportes Ferroviários, abreviadamente designado por STF, reger-se-á pelas disposições constantes da legislação sobre associações sindicais, pelas normas dos presentes estatutos e pelos regulamentos internos propostos pela direcção e aprovados em assembleia geral.

##### **Artigo 2.º**

1 — O STF, tem a sua sede em Lisboa, na Rua das Portas de Santo Antão, 117, 2.º, sala E, 1100 Lisboa, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — O STF poderá criar delegações ou outros sistemas de organização descentralizada que visam a mais ampla participação efectiva dos associados e se mostrem convenientes à defesa e promoção dos interesses colectivos dos trabalhadores que representa.

##### **Artigo 3.º**

1 — O STF representa todos os trabalhadores ferroviários, qualquer que seja a sua categoria profissional, independentemente da natureza do vínculo, da empresa, departamento, área geográfica ou local de trabalho.

2 — Manterão a qualidade de associados todos os trabalhadores abrangidos que se encontrem na situação de cedência, pré-reforma e reforma.

### **CAPÍTULO II**

#### **Princípios fundamentais e objectivos**

##### **Artigo 4.º**

O STF orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, com total independência em relação ao Estado, ao patronato e associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso.

##### **Artigo 5.º**

O STF poderá associar-se ou manter relações de cooperação com organizações sindicais ou internacionais nos precisos termos destes estatutos.

1 — O disposto no corpo deste artigo exige sempre deliberação prévia da assembleia geral convocada para o efeito, que deverá confirmar se os estatutos e a acção das organizações referidas são conformes ao princípio da independência sindical e garantem a prática efectiva da democracia sindical.

2 — A votação será feita por voto secreto e por maioria absoluta dos presentes.

##### **Artigo 6.º**

O STF tem como objectivos:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses sócio-profissionais dos associados;
- b) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Estudar e desenvolver todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento ou acção judicial;
- e) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- f) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva;
- g) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- h) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

##### **Artigo 7.º**

Para a prossecução dos seus fins, compete ao STF, entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse dos seus associados;
- b) Declarar a greve nos termos e regulamentação aplicável;
- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem à actividade profissional dos seus associados;
- d) Organizar os seus associados para a defesa dos seus interesses de classe;
- e) Levar a cabo a fiscalização do cumprimento das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, consciencializando e organizando todos os seus associados para o exercício eficaz;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pela entidade patronal;
- g) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos associados;
- h) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;

- i) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- j) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

### CAPÍTULO III

#### Sócios

##### Artigo 8.º

Podem filiar-se neste Sindicato os ferroviários previstos no artigo 3.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 9.º

1 — A admissão no STF faz-se mediante pedido de inscrição à direcção, formulado em proposta a fornecer pelo STF, que apreciará e decidirá no prazo máximo de duas semanas.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

3 — Ao novo associado é distribuído gratuitamente um exemplar dos estatutos, bem como o cartão de identificação, o qual deve nomear a respectiva categoria profissional.

##### Artigo 10.º

São direitos dos sócios:

- a) Usufruir das regalias inerentes às atribuições do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e outras reuniões de sócios para que seja convocado;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Reclamar perante a direcção, conselho fiscal ou assembleias gerais dos actos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos e sugerir o que entender por conveniente;
- f) Examinar as contas, orçamentos e outros documentos que a direcção tem o dever de colocar à disposição dos sócios;
- g) Consultar os livros de actas de todos os órgãos do STF;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de solidariedade nos termos dos presentes estatutos.

##### Artigo 11.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
- b) Participar nas actividades do STF;
- c) Contribuir para a difusão dos objectivos do STF e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

- d) Comunicar ao STF, no prazo de 30 dias, a eventual mudança de residência ou alterações ocorridas na sua situação sócio-profissional;
- e) Diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto;
- f) Pagar a quota mensal prevista nos presentes estatutos.

##### Artigo 12.º

1 — Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a actividade profissional, excepto os reformados;
- b) Se retirarem voluntariamente, nos termos da regulamentação aplicável;
- c) Deixarem de pagar as quotas durante o período de três meses consecutivos se, depois de avisados, não efectuarem o pagamento das quotas em atraso no prazo de 30 dias contados a partir da recepção do aviso;
- d) Sejam punidos com pena de expulsão por decisão da assembleia geral, devendo a proposta de expulsão ser devidamente fundamentada e constar da ordem de trabalhos da assembleia geral.

2 — No caso da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada a pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão que a tenha aplicado.

### CAPÍTULO IV

#### Organização sindical

##### SECÇÃO I

##### Artigo 13.º

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de disciplina.

##### Artigo 14.º

São corpos gerentes do STF a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

##### Artigo 15.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre o sócios do STF no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores à data para que foram marcadas as eleições.

##### Artigo 16.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

## Artigo 17.º

O exercício dos corpos gerentes e delegados sindicais não é remunerado, havendo lugar, porém, ao pagamento de todos os prejuízos e despesas resultantes do desempenho de funções inerentes ao cargo.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 18.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais e é o órgão supremo do STF.

## Artigo 19.º

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

## Artigo 20.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta pelos três primeiros nomes que integram a lista de seis membros, sendo o primeiro o presidente e o segundo e terceiro os secretários.

2 — Na sua ausência, o presidente será substituído por um secretário a eleger entre si.

3 — Em caso de assembleias simultâneas, nos termos do artigo 23.º, o presidente poderá delegar a competência da mesa em grupos de sócios nomeados para o efeito.

## Artigo 21.º

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, os corpos gerentes;
- b) Analisar, discutir e votar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração destes estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Fixar o montante das quotas;
- g) Pronunciar-se sobre as questões que lhe possam ser apresentadas pelos sócios ou pelos outros órgãos do STF nos termos estatutários;
- h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do STF ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir consistentemente;
- i) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção;
- j) Fiscalizar os actos da direcção;
- k) Deliberar sobre a dissolução do STF e a forma de liquidação do seu património;
- l) Deliberar sobre a integração e fusão do STF;
- m) Deliberar sobre a orientação a seguir pelo STF na contratação colectiva;

- n) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, elegendo uma comissão directiva provisória, a qual terá de proceder a eleições no prazo máximo de 60 dias;
- o) Deliberar e votar a greve geral;
- p) Deliberar sobre a autorização à direcção para declarar e votar a greve;
- q) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros sistemas de organização descentralizada;
- r) Deliberar sobre a associação em organizações sindicais nacionais e internacionais;
- s) Deliberar sobre a consulta aos sócios através de referendo.

## Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 21.º e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

## Artigo 23.º

A assembleia geral poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em mais de um ponto do País.

## Artigo 24.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina ou de um mínimo de 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As assembleias extraordinárias, quando solicitadas por sócios, exigirão, pelo menos, a presença de dois terços dos requerentes.

3 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de oito dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora, o dia e o local onde se realiza, bem como a ordem dos trabalhos.

4 — Quando da ordem de trabalhos constarem as matérias referidas nas alíneas d), k), n) e r) do artigo 21.º, a assembleia geral será convocada por circular aos associados e por anúncio público, de acordo com o n.º 3 deste artigo, mas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

6 — Para efeitos da discussão e deliberação sobre matérias a que se referem as alíneas d) e n) do artigo 21.º, é exigida a presença mínima de 10% dos associados, devendo as deliberações ser tomadas por dois terços dos presentes, ou por utilização do referendo em ausência deste quórum.

7 — Para os efeitos previstos nas alíneas k), l) e r) do artigo 21.º, deve a deliberação ser tomada por mais de dois terços dos associados, ou por utilização do referendo em ausência deste quórum.

8 — Sempre que na ordem de trabalhos conste um período prévio de informações, o mesmo não deverá exceder trinta minutos.

9 — A mesa da assembleia geral não poderá aceitar inscrições, moções, requerimentos ou propostas antes de exposta a ordem de trabalhos e aberto o debate para cada um dos pontos constantes da mesma.

#### Artigo 25.º

1 — A assembleia geral funcionará à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios, ressalvados os casos particulares previstos nestes estatutos.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da 1.ª hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar para além da 1 hora da madrugada.

4 — Verificada a impossibilidade de concluir a ordem dos trabalhos ou por manifestação expressa da assembleia nesse sentido, deverá a sessão continuar no prazo máximo de oito dias.

5 — No prosseguimento da sessão não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para a conclusão da respectiva ordem de trabalhos, nem a esta poderão ser adicionados novos pontos.

#### Artigo 26.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Convocar a assembleia eleitoral e marcar a data das eleições;
- b) Organizar os cadernos eleitorais;
- c) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua regularidade;
- d) Promover a elaboração e distribuição das listas de votos a todos os eleitores;
- e) Definir os locais onde vão funcionar as assembleias de voto.

#### Artigo 27.º

1 — A data das eleições terá de ser marcada com 45 dias de antecedência e terá lugar nos dois meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares e publicação em, pelo menos, dois jornais de maior circulação.

#### Artigo 28.º

1 — Organizados os cadernos eleitorais, os mesmos deverão ser afixados, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data das eleições, na sede do STF e delegações.

2 — As reclamações contra os cadernos eleitorais, apreciadas nos termos da alínea c) do artigo 26.º, poderão ter lugar nos oito dias seguintes à sua afixação.

#### Artigo 29.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de 100 sócios.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

7 — As candidaturas apresentadas serão denominadas por ordem alfabética segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 30.º

1 — Será constituída uma comissão fiscalizadora composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada umas das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 31.º

Compete à comissão fiscalizadora:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 32.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou não das candidaturas.

### Artigo 33.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão afixadas na sede do STF e delegações desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

### Artigo 34.º

A assembleia eleitoral terá início às 7 e encerramento às 22 horas.

### Artigo 35.º

1 — Cada lista de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção, conselho fiscal e conselho de disciplina.

2 — São nulas e de nenhum efeito as listas que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

3 — As listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

### Artigo 36.º

Será exigida a identificação a todos os eleitores, mediante a apresentação do cartão de sócio ou bilhete de identidade e cartão de eleitor, o qual ficará na posse do presidente da mesa no acto da votação.

### Artigo 37.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e a assinatura e seja acompanhado pelo cartão de eleitor;
- c) Este sobrescrito será introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio.

4 — Deve ser possibilitado a todos os sócios o exercício do direito de voto, podendo para tanto manter-se em aberto a assembleia eleitoral durante três dias consecutivos e, se necessário, recorrer-se à realização de assembleias eleitorais regionais, ou ainda sistema de urna aberta ou outros compatíveis com as deliberações a tomar.

### Artigo 38.º

1 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto. As listas deverão indicar tantos elementos quantas mesas houver.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

### Artigo 39.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta, com os resultados devidamente assinados pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do STF, das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

### Artigo 40.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até cinco dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos representantes por escrito e afixada na sede do STF.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

### Artigo 41.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de 15 dias após o acto eleitoral.

### Artigo 42.º

1 — Toda a fraude ou tentativa de fraude implicará para os culpados, para além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio do STF.

2 — Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia geral.

### Artigo 43.º

O STF participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante, igual para todos, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades do STF.

### Artigo 44.º

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Assinar o expediente e as circulares expedidas pela mesa;
- c) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- d) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo as dúvidas;
- e) Advertir os sócios quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas, depois de consultada a assembleia;
- f) Manter a disciplina, impondo a observância dos estatutos;

- g) Propor à assembleia a forma de votação;
- h) Dar posse aos membros eleitos dos diversos órgãos do STF no prazo de 15 dias após a eleição.

2 — Compete a todos os membros da mesa:

- a) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- b) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenham conhecimento;
- c) Resolver os casos não previstos e as dúvidas suscitadas na aplicação deste regulamento.

#### Artigo 45.º

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias;
- b) Aconselhar o presidente na orientação da assembleia;
- c) Ler e elaborar o expediente da assembleia;
- d) Redigir as actas;
- e) Informar os sócios das deliberações da assembleia;
- f) Servir de escrutinadores nas votações das assembleias;
- g) Substituir o presidente da mesa em caso de impedimento deste.

#### Artigo 46.º

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 24.º, a convocação da assembleia é feita pelo presidente da mesa e, no caso de impedimento deste, por qualquer dos secretários, através de comunicação aos associados. Esta convocação será também publicada em, pelo menos, dois jornais diários de grande circulação.

2 — Da convocação devem constar o dia e a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — A direcção ou qualquer dos órgãos do STF poderá alargar a publicidade da reunião sem obediência a quaisquer requisitos formais.

#### Artigo 47.º

1 — A assembleia geral só poderá deliberar sobre os assuntos que constam da ordem de trabalhos.

2 — São nulas quaisquer deliberações contrárias aos estatutos.

#### Artigo 48.º

1 — As deliberações serão sempre tomadas por maioria simples de votos.

2 — Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

3 — Em caso de empate, os assuntos serão novamente debatidos e votados até resolução por maioria simples de votos.

4 — Em caso de dúvida, deverão ser contados os votos a favor e contra e as abstenções.

5 — Nas assembleias gerais poderão votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 49.º

1 — Será lavrada acta da reunião em livro próprio por um secretário a designar para cada sessão pelo presidente, com indicação do número de sócios presentes, o relato sucinto dos trabalhos, a descrição precisa das deliberações e o resultado das votações.

2 — As actas são assinadas pelo presidente e pelos secretários.

3 — O livro de actas poderá ser sempre consultado pelos sócios na sede do STF.

#### Artigo 50.º

Os sócios identificar-se-ão pela simples exibição do cartão sindical ou por documentos que o substituam, devidamente autenticados pela direcção.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 51.º

1 — A direcção é um órgão colegial, responsável pela gestão do STF, composta pelos 37 primeiros nomes que integram a lista, distribuídos da seguinte forma: um presidente, cinco vice-presidentes, dois secretários e 29 vogais.

2 — A distribuição é feita segundo a ordem de apresentação dos membros da lista eleita.

3 — É à direcção que compete escalonar os responsáveis pelos diversos pelouros do STF.

#### Artigo 52.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês, sendo obrigatória a presença de metade e mais um dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião. A direcção funciona em equipa, sem prerrogativas especiais para qualquer dos seus membros.

2 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não esteja de acordo.

#### Artigo 53.º

É da competência da direcção, nomeadamente:

- a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;

- b) Celebrar convenções de trabalho ou instrumentos sucedâneos;
- c) Gerir os fundos administrar os bens do STF e transmiti-los, por inventário, à direcção que suceder, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Dirigir e coordenar a actividade do STF de acordo com as decisões dos órgãos superiores e com as normas contidas nestes estatutos;
- e) Organizar e dirigir os serviços do STF, bem como o respectivo pessoal;
- f) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de sócios;
- g) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais e credenciá-los;
- h) Propor à assembleia geral as alterações dos estatutos, que reunirá especialmente para o efeito;
- i) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas do exercício no prazo estabelecido;
- j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação da reunião em sessão extraordinária deste órgão, sempre que julgue necessário;
- k) Organizar e manter actualizado o ficheiro de todos os associados;
- l) Elaborar e submeter à apreciação da assembleia o programa de acção do STF para o ano seguinte;
- m) Admitir, suspender e demitir os empregados do STF, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- n) Representar o STF em juízo e fora dele;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do STF;
- p) Declarar a greve e pôr-lhe termo em conformidade com a autorização concedida pela assembleia geral;
- q) Propor à assembleia geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização do fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- r) Levar a efeito referendo sobre assunto que a direcção entenda carecer de decisão maioritária dos associados;
- s) Requisitar os serviços dos dirigentes e delegados sindicais, sempre que necessário.

#### Artigo 54.º

1 — Para que o STF fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por pelo menos dois membros da direcção, tornando-se obrigatória a assinatura do presidente e ou tesoureiro.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal passar credencial ou procuração, onde fixará com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 55.º

Compete especialmente ao presidente da direcção:

- a) Coordenar o trabalho da direcção;
- b) Rubricar os livros de tesouraria em conjunto com o tesoureiro e assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas da direcção;

- c) Representar a direcção se a maioria desta assim o entender;
- d) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião de direcção.

#### Artigo 56.º

Compete especialmente aos vice-presidentes:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Coordenar o pelouro para que foram indigitados pela direcção e dar a esta conta das suas actividades.

#### Artigo 57.º

Compete especialmente ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do STF;
- b) Arrecadar e depositar receitas;
- c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do STF;
- e) Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- f) Organizar o balanço e proceder ao fecho das contas e organizar e manter actualizado o inventário do STF.

#### Artigo 58.º

Compete especialmente aos secretários:

- a) Elaborar os relatórios anuais das actividades em conjunto com os outros dirigentes responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
- b) Coordenar os serviços administrativos do STF;
- c) Lavar as actas das reuniões da direcção, para este efeito no início de cada reunião será designado um dos secretários.

#### Artigo 59.º

Compete especialmente a cada vogal coordenar a actividade do pelouro de que foi incumbido e dar contas da sua actividade a toda a direcção.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 60.º

O conselho fiscal é composto pelos três primeiros nomes que integram a lista de cinco membros, sendo o primeiro o presidente.

#### Artigo 61.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas do STF pelos menos semestralmente;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas do exercício apresentado pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgue conveniente sem direito a voto;



- d) Elaborar as actas das suas reuniões;
- e) Ter acesso à documentação do STF, sempre que o entender necessário;
- f) Requerer ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral, quando o julgar indispensável.

## SECÇÃO V

### Conselho de disciplina

#### Artigo 62.º

1 — O conselho de disciplina é composto por três elementos, um presidente e dois secretários.

2 — O conselho de disciplina reger-se-á por um regulamento proposto pelo mesmo e aprovado em assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 63.º

A aplicação de medidas disciplinares é da competência da direcção, sob proposta do conselho de disciplina, e terá lugar sempre que se verificarem infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos do STF.

#### Artigo 64.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

#### Artigo 65.º

Incorrem nas sanções previstas na alínea a) do artigo anterior os sócios que de forma injustificada não cumpriam os deveres previstos no artigo 11.º

#### Artigo 66.º

Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do artigo 64.º, conforme a gravidade da infracção, os sócios que reincidirem na infracção prevista no artigo anterior, que se atrasem no pagamento de quotas e pratiquem actos lesivos dos interesses, direitos e fins do STF.

#### Artigo 67.º

As penas referidas no artigo 64.º só podem ser aplicadas em processo disciplinar a instaurar pela direcção no prazo máximo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção.

#### Artigo 68.º

1 — São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas sem audiência prévia do sócio infractor.

2 — O associado incriminado tem o prazo de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa para apresentar a sua defesa.

#### Artigo 69.º

Das penas aplicadas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia geral e será apresentado na primeira reunião que ocorrer após o seu conhecimento pelo associado.

## CAPÍTULO VI

### Delegados sindicais

#### Artigo 70.º

1 — Os delegados sindicais são profissionais da classe, sócios do STF, que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes associados.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho, sempre que a dispersão de profissionais o justificar.

3 — Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios do STF, no local de trabalho, por votação secreta e directa.

4 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, findo o qual se procederá a novas eleições, sendo no entanto permitida a reeleição.

5 — O mandato dos delegados pode ser revogado logo que a maioria dos associados em cada local de trabalho o entenda.

6 — A eleição só será válida desde que à mesma assista um delegado da direcção.

7 — A direcção organizará comissões locais de actividade sindical para colaborar directamente com os delegados sindicais na resolução dos problemas sócio-profissionais.

8 — A direcção do STF deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos associados que forem eleitos delegados sindicais.

#### Artigo 71.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- 1) Representar o STF dentro dos limites que lhe são conferidos;
- 2) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direcção do STF;
- 3) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os associados e o STF;
- 4) Informar os associados da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do STF cheguem ao conhecimento de todos;
- 5) Comunicar ao STF todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- 6) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida de trabalho e da segurança dos seus representantes;
- 7) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- 8) Estimular a participação activa dos profissionais da classe na vida sindical;

- 9) Comunicar imediatamente à direcção do STF eventuais mudanças de sector;
- 10) Incentivar os profissionais da classe não sócios do STF a procederem à sua inscrição;
- 11) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- 12) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

#### Artigo 72.º

Constituem receitas do STF:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

§ único. Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao STF, sempre que deles resulte o designio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 73.º

A quotização de cada associado é de € 7,50 mensais, quantia fixa, 12 vezes por ano, sendo 0,50% cativo do fundo de greve e solidariedade.

#### Artigo 74.º

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do STF;
- b) Qualquer outro fim desde que de acordo com os objectivos do STF.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por alguns dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou bens patrimoniais do STF a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VIII

### Fundo de greve e de solidariedade

#### Artigo 75.º

1 — O STF mantém um fundo de greve e de solidariedade com receita e conta própria, destinado ao pagamento aos associados das importâncias que lhe foram descontadas da sua retribuição mensal em resultado do exercício do direito à greve.

2 — O fundo de greve e de solidariedade é também destinado ao pagamento de retribuição mensal aos associados despedidos em resultado de erro técnico-profissional involuntário e decorrente do directo exercício da sua função ou pelo exercício do direito à greve.

#### Artigo 76.º

O regime de solidariedade previsto neste artigo rege-se por regulamento próprio.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 77.º

A fusão e a dissolução do STF só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 78.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se procederá, não podendo, em caso algum, os bens do STF ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO X

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 79.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para esse efeito, e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto.

#### Artigo 80.º

O projecto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os sócios com, pelo menos, 30 dias de antecedência em relação à assembleia geral extraordinária referida no artigo anterior.

#### Artigo 81.º

As alterações serão registadas e publicadas nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Artigo 82.º

1 — Os casos não previstos nos presentes estatutos serão regulamentados pelas regras que se apliquem em casos análogos.

2 — Todos os casos serão resolvidos de acordo com a lei das associações sindicais e o espírito que melhor defenda os legítimos interesses dos sócios.

#### Artigo 83.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registados em 28 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 80/2006, a fl. 90 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sind. dos Trabalhadores Cívicos das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa — Eleição em 30 e 31 de Maio de 2006 para o mandato de 2006-2010.**

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

António Joaquim Azevedo Barbosa, portador do bilhete de identidade n.º 8047580, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4860, 38 anos de idade, morador na Rua do Dr. Manuel Cruz Júnior, 4, 6.º, Samouco, 2680 Montijo, trabalhador na FAP, Base Aérea n.º 6, Montijo.

António José Soares Mouralinho, portador do bilhete de identidade n.º 6958198, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2601, 41 anos de idade, morador na Rua de Adriano Correia de Oliveira, 4, 2.º, frente, trabalhador na OGMA, S. A.

António Manuel Coelho Bernardino, portador do bilhete de identidade n.º 6260431, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4830, 47 anos de idade, morador na Rua de João Deus, 6, OTA, 2580-243 Alenquer, trabalhador na FAP, CFMT, OTA.

António Pedro Oliveira Pegado Simões, portador do bilhete de identidade n.º 5069456, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 634, 47 anos de idade, morador na Calçada de Carriche, lote 10, 9.º, direito, 1750 Lisboa, trabalhador na Manutenção Militar.

Belchior Moreno Guiomar, portador do bilhete de identidade n.º 5329233, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 663, 48 anos de idade, morador na Estrada do Marquês de Pombal, 63, 4.º, esquerdo, Rinchoa, 2735 Rio de Mouro.

Carlos José Cruz Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5336549, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 768, 46 anos de idade, residente na Rua de Carlos da Maia, 44, 1.º, direito, 1350 Lisboa, trabalhador na Manutenção Militar.

Domingos Neto Nobre Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4786524, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 986, 50 anos de idade, morador na Calçada de Palma de Baixo, 39, 2.º, esquerdo, 1600-175 Lisboa, trabalhador nas Oficinas Gerais de Material de Engenharia.

Francisco Manuel Branco Prazeres, portador do bilhete de identidade n.º 6070379, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3430, 44 anos de idade, morador na Praceta Patrony, 1, 1.º, frente, Arrentela, 2840-408 Seixal, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

Hélder Jesus Dias Viegas, portador do bilhete de identidade n.º 10800964, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3313, 29 anos de idade, morador na Rua da Cooperativa Operária Amorense, 15, rés-do-chão, direito, Amora, 2845 Seixal, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

Hélder Manuel Pereira Costa Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 9034485, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1806, 35 anos de idade,

morador na Urbanização de Horta do Maia, lote 16, 3.º A, 2050 Azambuja, trabalhador na OGMA, S. A.

Jacinto José Guerreiro Vinagre, portador do bilhete de identidade n.º 6787400, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 760, 52 anos de idade, morador na Rua dos Areais, 13, Castelo Ventoso, Albergaria do Sado, 7558-002 Alcácer do Sal, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

José Carlos Carvalho Simões, portador do bilhete de identidade n.º 7840872, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2909, 39 anos de idade, morador na Rua de Diamantino Freitas Brás, 27, 3.º, esquerdo, 2615 Alverca, trabalhador na OGMA, S. A.

José Manuel Gonçalves Silva Cirilo, portador do bilhete de identidade n.º 9495304, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4406, 36 anos de idade, morador na Rua de Salvador Marques, 140, 2.º, direito, 2600, Alhandra, trabalhador da OGMA, S. A.

José Manuel Vaz Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 9153776, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3573, 36 anos de idade, morador na Avenida do General Humberto Delgado, lote 1, 5.º, direito, 2600-154 Vila Franca de Xira, trabalhador da Manutenção Militar.

Maria Celeste Antunes Soeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 4212731, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 7, 53 anos de idade, moradora na Rua de Almada Negreiros, lote R, 3.º, esquerdo, Lisboa, 1800, Lisboa, trabalhadora nas Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

Maria Conceição Sousa Almeida Bastos, portadora do bilhete de identidade n.º 6140670, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 846, 45 anos de idade, moradora na Rua de Alexandre Braga, 11, Trafaria, 2825-840 Trafaria, trabalhadora nas Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

Maria Manuela Pisquem Almeida Nunes, portadora do bilhete de identidade n.º 5198334, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 3361, 47 anos de idade, moradora na Rua de Rui Pina, 43, rés-do-chão, esquerdo, 2870-058 Montijo, trabalhadora no Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Paulo Sérgio Frade de Jesus, portador do bilhete de identidade n.º 10300916, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3636, de 32 anos de idade, residente na Rua de D. Carlos I, 16, 3.º, esquerdo, 2810 Laranjeiro, trabalhador do Arsenal do Alfeite.

Pedro Miguel Café Carapinha, portador do bilhete de identidade n.º 9792439, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4572, 33 anos de idade, morador na Rua do Paraíso, 24, 3.º, esquerdo, 1100-397 Lisboa, trabalhador nas Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

Ricardo Artur Pires Peixoto Costa, portador do bilhete de identidade n.º 11481307, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4925, de 26 anos de idade, morador na Rua do Centro Popular de Cultura e Desporto, lote 5, 3.º, direito, 2625 Póvoa de Santa Iria, trabalhador da OGMA, S. A.

Rogério Paulo Mouzinho Caeiro, portador do bilhete de identidade n.º 10086081, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3359, 32 anos de idade, morador na Rua de Angelina Vidal, 23, Pinhal de Frades, 2840 Seixal, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

Suplentes:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, portador do bilhete de identidade n.º 9819487, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3205, 33 anos de idade, morador na Rua de Diamantino Freitas Brás, 33, 2.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo, trabalhador na OGMA, S. A.

António Manuel Santos Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6967393, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4014, 41 anos de idade, morador na Rua do Vigário, 2, 1.º, 1100 Lisboa, trabalhador na Manutenção Militar.

Daniel Luís Pina Gouveia, portador do bilhete de identidade n.º 6895773, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2499, 44 anos de idade, morador na Rua do Infante Santo, 30 rés-do-chão, esquerdo, 2780 Oeiras, trabalhador nas Oficinas Gerais de Fundamento e Equipamento.

Francisco Isaías Costa, portador do bilhete de identidade n.º 7588683, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 953, 44 anos de idade, morador na Praceta de Guilherme Coração, 3, 3.º, GS, Feijó, 2810 Almada, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

José Manuel Novas Velasco, portador do bilhete de identidade n.º 5667353, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 946, 46 anos de idade, morador na Travessa da Ajuda, 30-A, 1300-021 Lisboa, trabalhador nas Oficinas Gerais de Material de Engenharia.

Margarida Rosa Ferreira Reguengo, portadora do bilhete de identidade n.º 7509049, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1948, 40 anos de idade, moradora na Rua do Alto dos Barreiros, 1038, 3.º, esquerdo, 4510-485 Gondomar, trabalhadora da Manutenção Militar.

Maria do Carmo Pires Fonseca, portadora do bilhete de identidade n.º 7631305, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 5024, de 48 anos de idade, moradora na Rua do Dr. Azevedo Neves, 82, 1.º, B, 2700-277 Amadora, trabalhadora na Academia Militar.

Mário Artur Freitas Jorge, portador do bilhete de identidade n.º 7477485, do arquivo de identificação de Beja, sócio n.º 4675, 45 anos de idade, morador na Rua de Manuel da Fonseca, 7, rés-do-chão, esquerdo, 7800-323 Beja, trabalhador na FAP, Base Aérea n.º 11, Beja.

Nuno Miguel Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 10841008, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3629, 30 anos de idade, morador na Rua do Comércio, 15, rés-do-chão, direito, 2840 Seixal, trabalhador no Arsenal do Alfeite.

Paula Maria Esteves Rito, portadora do bilhete de identidade n.º 8198570, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 3414, 39 anos de idade, moradora na Praceta de D. Leonor de Mascarenhas, 2800-146 Almada, trabalhadora no Arsenal do Alfeite.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Junho de 2006.

**Sind. dos Médicos da Zona Sul — Eleição em 16 de Maio de 2006 para mandato de dois anos (biénio de 2006-2008).**

**Direcção**

Adélia Maria Freilão Pinhão, bilhete de identidade n.º 2041076, de 11 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cipriano Pires Justo, bilhete de identidade n.º 2725286, de 9 de Outubro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando João Penha Delgado, bilhete de identidade n.º 11279093, de 18 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Gama Marques Proença, bilhete de identidade n.º 7252148, de 21 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel dos Reis Torroaes Valente, bilhete de identidade n.º 1083850, de 14 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Domingues Nogueira, bilhete de identidade n.º 4126462, de 19 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Nunes Narciso, bilhete de identidade n.º 5506493, de 9 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António Franco de Matos, bilhete de identidade n.º 4709658, de 14 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Miguel Soares Jara, bilhete de identidade n.º 11258798, de 16 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Lancie António de Sousa, bilhete de identidade n.º 4708536, de 29 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Teixeira Goulart de Bettencourt, bilhete de identidade n.º 831581, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Évora.

Manuel Garcia Vazquez, bilhete de identidade n.º 11183306, de 2 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Marco Filipe Fidalgo Monteiro, bilhete de identidade n.º 10512659, de 11 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, bilhete de identidade n.º 2174257, de 11 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Filomena Henriques Ramos, bilhete de identidade n.º 976345, de 26 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Inês de Carvalho Bandeira e Cunha, bilhete de identidade n.º 5162663, de 27 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Margarida Filipe Agostinho, bilhete de identidade n.º 4706722, de 7 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa Marques Palminha, bilhete de identidade n.º 5032233, de 17 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mariana Augusta Lopes de Matos Pinheiro Carreira Neto, bilhete de identidade n.º 5081382, de 18 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Jorge dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 4653323, de 17 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Luís Capricha Costa, bilhete de identidade n.º 2357790, de 1 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Marta Cruz Bernardino, bilhete de identidade n.º 10535648, de 13 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Nídia Maria Rodrigues Coelho Rosa Zózimo, bilhete de identidade n.º 4588409, de 14 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo José Mendes Goucha Jorge, bilhete de identidade n.º 2639790, de 14 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Santarém.

Pedro Miguel da Silva Neves de Moraes Sarmento, bilhete de identidade n.º 10694008, de 18 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Peter Manuel Kronenberg, bilhete de identidade n.º 12623597, de 13 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Junho de 2006.

#### **Sind. dos Engenheiros da Marinha Mercante — Eleição da direcção, em 9 de Junho de 2006, para mandato de quatro anos (2006-2010).**

##### **Direcção**

Alfredo Manuel Nobre Marques, bilhete de identidade n.º 127140, de Lisboa.

Durbaline Cabrita da Costa, bilhete de identidade n.º 1309170, de Lisboa.

Fernando Alves de Almeida, bilhete de identidade n.º 4650088, de Lisboa.

Francisco José Rodrigues Estêvão, bilhete de identidade n.º 1300670, de Lisboa.

João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de Lisboa.

Luís Filipe Graça Gonçalves, bilhete de identidade n.º 128784, de Lisboa.

Manuel Joaquim Romão Nunes, bilhete de identidade n.º 203562, de Lisboa.

Pedro Manuel Santos Neto, bilhete de identidade n.º 10575730, de Lisboa.

Sebastião Lopes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2467872, de Lisboa.

##### **Suplentes**

Carlos Manuel Teixeira Pereira, bilhete de identidade n.º 3173619, de Lisboa.

João Fernando Dias Leão, bilhete de identidade n.º 9011283, de Viana do Castelo.

Luís António Félix da Luz, bilhete de identidade n.º 8576042, de Lisboa.

Jorge Filipe Lima Branco, bilhete de identidade

n.º 100843362, de Viana do Castelo.

Manuel Alfredo Serrano dos Reis, bilhete de identidade n.º 6240183, de Lisboa.

Pedro Miguel Fernandes Remédio Marques, bilhete de identidade n.º 10098964, de Lisboa.

José Nuno de Oliveira Matias Forca, bilhete de identidade n.º 9568505, de Lisboa.

Rui Alexandre dos Santos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9826347, de Lisboa.

Sérgio Gabriel Guerreiro Manso de Almeida, bilhete de identidade n.º 11347958, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Junho de 2006.

#### **Sind. dos Operários da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Dist. de Aveiro e Coimbra — Eleição em 31 de Maio e 1, 2 e 3 de Junho de 2006 para o mandato de 2006-2008.**

##### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, 38 anos, sócia n.º 16616, bilhete de identidade n.º 8224306, trabalhadora da firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.ª, residente na Rua do Picoto, 7, São João de Ver, em Santa Maria da Feira.

Maria da Conceição Pereira da Silva, 36 anos, sócia n.º 14831, bilhete de identidade n.º 8472059, trabalhadora na firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.ª, residente na Avenida Principal, Edifício Limasol, 4592, bloco B, 1, direito, trás, Lourosa.

Luís Ricardo Almeida Matos, 26 anos, sócio n.º 32415, bilhete de identidade n.º 116691128, trabalha na firma Vasconcelos, L.ª, residente na Rua de Adolfo Coutinho, C, 24, Devesa Velha, São João da Madeira.

Manuel Augusto Resende Lopes, 56 anos, sócio n.º 404, bilhete de identidade n.º 6318453, trabalhador da firma ex-Calçados Magia, L.ª, residente na Rua de Roberto Vaz Oliveira, 134, 4520-015 Escapães, em Santa Maria da Feira.

Walter Lopes da Silva, 42 anos, sócio n.º 11738, bilhete de identidade n.º 18001283, trabalhador da firma ex-Sociedade Comercial de Calçado (PINTOLIVEIRA), L.ª, residente no lugar do Casal, Palmaz, Oliveira de Azeméis.

Rosa Oliveira Fernandes, 39 anos, sócia n.º 28554, bilhete de identidade n.º 10725599, trabalha na firma DCB — Componentes para Calçado, L.ª, residente na Rua de Ferreira de Castro, 94, frente, 6.º, E, Ovar.

Cátia Céu Pereira Duro, 23 anos, sócia n.º 34357, bilhete de identidade n.º 12069578, trabalha na firma ROH-DE-SICLA, L.ª, residente na Rua do Rio, Carreira, em Lourosa, Santa Maria da Feira.

Maria Amélia Pinto Sousa Fonseca, 39 anos, sócia n.º 17395, bilhete de identidade n.º 10055566, trabalha na firma Christian Dietz — Indústria de Calçado, L.<sup>da</sup>, residente no lugar Redondo, Fiães, Santa Maria da Feira.

#### Suplentes:

Cristina Maria Silva Moreira, 39 anos, sócia n.º 34541, bilhete de identidade n.º 7862954, trabalha na firma ROHDE — Soc. Ind. Calçado Luso-Alemã, L.<sup>da</sup>, LD, residente na Rua da Eira, Póvoa, Castelo de Paiva.

Fernando Conceição Sequeira Linhas, 45 anos, sócio n.º 16487, bilhete de identidade n.º 7992523, trabalha na firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.<sup>da</sup>, residente na Rua da Regedoura, 135, rés-do-chão, esquerdo, Grijó.

Ana Maria Marques Silva Campos, 29 anos, sócia n.º 29782, bilhete de identidade n.º 11489333, trabalha na Fábrica de Calçado Marino, L.<sup>da</sup>, residente na Rua de São Miguel, 191, Valega, Ovar.

Teresa Maria Pereira Costa, 35 anos, sócia n.º 20715, bilhete de identidade n.º 10615702, trabalha na firma LISATEP — Indústria de Calçado, L.<sup>da</sup>, residente na Avenida de Benjamim Araújo, 323, bloco C, 2, 6.<sup>a</sup>, São João da Madeira.

Isabel Costa Leitão, 36 anos, sócia n.º 31263, bilhete de identidade n.º 1687282, trabalha na firma KARAPI — Manufacturas de Calçado, L.<sup>da</sup>, residente em Casal dos Lourenços, Tentúgal.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 22 de Junho de 2006.

### **União Sindical Concelhia de Felgueiras — Eleição da direcção em 12 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

#### Membros efectivos:

Alcino José Meles, 60 anos, casado, auxiliar de acção educativa, portador do bilhete de identidade n.º 8364965, emitido em 17 de Agosto de 1999 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 38 591 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte, residente no lugar do Carvalho, Sousa, Felgueiras.

Ângela Maria de Barros Coelho, casada, 42 anos, operária têxtil, portadora do bilhete de identidade n.º 9946514, passado em 6 de Abril de 2001 pelo arquivo de identificação do Porto, sócia n.º 4046709 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar de Guilhufe, freguesia de Guilhufe, Penafiel.

Carlos Ferreira de Carvalho, casado, 52 anos, forjador, portador do bilhete de identidade n.º 5837474, passado em 21 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 67666 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte, residente no Largo da Feira, Edifício Marão, bloco A.2, 2.º, B, Borba de Godim, Felgueiras, 4615-634 Lixa.

Carlos José Fernandes Pereira, viúvo, 48 anos, operário têxtil, portador do bilhete de identidade n.º 5979998, passado em 30 de Novembro de 1995 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 32562 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar de Lameirões, freguesia de Caramos, Felgueiras.

José Pedrosa Dias Lima, casado, 44 anos, operador de montagem, portador do bilhete de identidade n.º 7865146, passado em 6 de Novembro de 2003, pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 3936 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar do Outeiro, freguesia de Regilde, Felgueiras.

Manuel Fernando Pires Fernandes, casado, 44 anos, operário têxtil, portador do bilhete de identidade n.º 9199503, emitido em 17 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar de Paço, Ardegão, Fafe.

Manuel Teixeira Félix, casado, 63 anos, operador de montagem, portador do bilhete de identidade n.º 5725204, passado em 24 de Abril de 1998 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 477 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar da Bouça, freguesia de Pombeiro, Felgueiras.

#### Membros suplentes:

José Lopes Teixeira, casado, 52 anos, operário têxtil, portador do bilhete de identidade n.º 3998478, passado em 21 de Novembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 32 607 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar de Alijão, freguesia de Agilde, Celorico de Basto.

Manuel Jorge Lopes da Costa, casado, 48 anos, operador de corte, portador do bilhete de identidade n.º 7585275, passado em 7 de Julho de 1999 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 9944 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente na Rua de Santa Quitéria, freguesia de Margaride (Santa Eulália), Felgueiras.

Manuel dos Santos Teixeira, casado, 63 anos, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 3436906, passado em 23 de Setembro de 2004, pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 2625 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte, residente no Bairro João Paulo II, 36, freguesia de Margaride (Santa Eulália), Felgueiras.

Alberto de Sousa Gomes, casado, 51 anos, operário têxtil, portador do bilhete de identidade n.º 5706458, passado em 17 de Abril de 1997 pelo arquivo de identificação do Porto, sócio n.º 1014216 do Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, residente no lugar da Boavista, freguesia de Várzea, Felgueiras.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

**STF — Sind. dos Transportes Ferroviários — Eleição em 14 de Junho de 2006 para mandato de quatro anos.**

**Direcção**

**Efectivos:**

Presidente — Amândio Ferreira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3966919, emitido em 6 de Dezembro de 1996 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de chefe de estação, CP.

**Vice-presidentes:**

Isaurinda Maria Rosa Grácio, portadora do bilhete de identidade n.º 9357757, emitido em 29 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de assistente comercial, CP.

Catarina Alexandra Carvalho Simões Roseiro, portadora do bilhete de identidade n.º 10834946, emitido em 12 de Outubro de 2005 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de assistente comercial, CP.

Manuel Marcelino, portador do bilhete de identidade n.º 4166371, emitido em 10 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de operador de venda e controlo, CP.

Augusto de Castro Vasconcelos, portador do bilhete de identidade n.º 4125316, emitido em 23 de Outubro de 1997 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de inspector de transportes, CP.

Vítor Manuel Queirós Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7828713, emitido em 2 de Julho de 2002 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de manobrador, REFER.

**Secretários:**

Jorge Manuel dos Reis Rodrigues de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 7779207, emitido em 9 de Julho de 2004 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador de Transportes, CP.

Carlos José Laranjeira Maduro, portador do bilhete de identidade n.º 6965730, emitido em 3 de Abril de 2003 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador chefe de manobras, CP.

**Vogais:**

Carlos Alberto Costa Marques, portador do bilhete de identidade n.º 4416495, emitido em 17 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de operador de venda e controlo, CP.

Paula Cristina Martins da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 11595362, emitido em 9 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de assistente comercial, CP.

Alexandre Alberto M. Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 10329762, emitido em 18 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Amílcar Fernando Fonseca de Azevedo Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 8212733, emitido em 19 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

António Fernando Lemos Pereira Freire, portador do bilhete de identidade n.º 10106941, emitido em 10 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo do Porto, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

António Joaquim Carvalho Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 10321117, emitido em 6 de Novembro de 2003 pelo arquivo do Porto, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Paulo Jorge de Sousa Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 11607572, emitido em 11 de Dezembro de 2002 pelo arquivo do Porto, com a categoria de operador de manobras, CP.

Manuel Lopes Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 4432472, emitido em 9 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador de manobras, REFER.

Mónica Alexandra Santos Pinho, portadora do bilhete de identidade n.º 11433446, emitido em 12 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de assistente comercial, CP.

Rosa Maria Ferreira Tavares, portadora do bilhete de identidade n.º 10876036, emitido em 9 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de assistente comercial, CP.

António Manuel Santos Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 6957864, emitido em 3 de Julho de 2003 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador de manobras, CP.

António José Pedro Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 8884612, emitido em 18 de Julho de 2003 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Paulo Jorge Girão Batista, portador do bilhete de identidade n.º 11210426, emitido em 18 de Julho de 2001 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de assistente comercial, CP.

António Fernando Ribeiro Soares, portador do bilhete de identidade n.º 10575396, emitido em 8 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de operador de circulação, REFER.

António Aires Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 4462698, emitido em 7 de Abril de 1999 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador-chefe de manobras, CP.

João Quitério Alves, portador do bilhete de identidade n.º 4396790, emitido em 4 de Maio de 1998 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Ivo Alcides Ramos Vicente, portador do bilhete de identidade n.º 10189986, emitido em 28 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de operador de circulação, REFER.

Fernando Manuel Batista Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4384609, emitido em 22 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador de manobras, CP.

José Carlos Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 8434378, emitido em 14 de Novembro de 2000 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de operador de venda e controlo, CP.

José António Gariso Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 4486062, emitido em 6 de Março de 2002 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador chefe de manobras, CP.

Manuel Jorge Correia Lúzio, portador do bilhete de identidade n.º 7645762, emitido em 18 de Maio de 2006 pelo arquivo de Viseu, com a categoria de operador de manobras, CP.

Maria Arlete Queirós Pereira Pêra, portadora do bilhete de identidade n.º 7521011, emitido em 2 de Março de 2001 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de guarda P. N., REFER.

Luís Mário Gonçalves Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6049413, emitido em 7 de Fevereiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de operador de manobras, REFER.

Fernando Soares Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9593237, emitido em 8 de Maio de 2003 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Pedro António Paiva Soares, portador do bilhete de identidade n.º 10035289, emitido em 8 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Manuel António Pinto de Queirós, portador do bilhete de identidade n.º 9682300, emitido em 9 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de controlador de circulação, REFER.

Cipriano Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 6634448, emitido em 26 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de Aveiro, com a categoria de operador de circulação, REFER.

Vítor Manuel Pinto de Queirós, portador do bilhete de identidade n.º 10424666, emitido em 28 de Janeiro de 2002 pelo arquivo do Porto, com a categoria de operador de manobras, REFER.

Fernando Pinheiro Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 7406564, emitido em 12 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de Coimbra, com a categoria de operador de circulação, REFER.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Portuguesa da Ind. e do Comércio dos Produtos Irrecuperáveis de Uso Clínico não Farmacêutico — Alteração.**

Alteração, da Associação Portuguesa da Indústria e do Comércio dos Produtos Irrecuperáveis de uso Clínico não Farmacêutico, que passa a denominar-se APOR-MED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, aos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 29 de Março de 2000 publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1990.

#### CAPÍTULO I

##### **Designação, âmbito, objecto e competência**

##### **Artigo 1.º**

##### **Designação**

É constituída, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, por tempo indeterminado, a APOR-MED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, sem fins lucrativos, com sede na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 6.º, sala A, em Lisboa, e que se regerá pelos presentes estatutos.



## Artigo 2.º

### Âmbito

A Associação é uma organização de âmbito nacional, constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de actividade a produção ou a comercialização de dispositivos médicos.

## Artigo 3.º

### Objecto

A Associação tem por objecto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos comuns das empresas inscritas na Associação, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, a divulgação das normas de harmonização nacionais e internacionais, bem como de outros objectivos não especificados que não contrariem o âmbito da Associação.

## Artigo 4.º

### Competência

No âmbito do seu objecto, compete nomeadamente à Associação:

- a) Representar e defender os interesses e direitos dos seus associados;
- b) Promover e divulgar as normas de harmonização no âmbito comunitário e zelar pela sua correcta aplicação;
- c) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas a nível nacional e internacional no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;
- d) Participar no desenvolvimento e na aplicação dos regulamentos nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos;
- e) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus membros;
- f) Divulgar informações técnicas e legislativas de interesse comum para os membros da Associação;
- g) Contribuir para o conhecimento das necessidades do mercado, recolhendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial quer para uso dos seus membros;
- h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras acções de interesse comum para o sector de actividade dos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Sócios

## Artigo 5.º

### Admissão

1 — Poderão inscrever-se na Associação todas as empresas que produzam ou comercializem dispositivos médicos cujo capital social realizado seja igual ou superior a 5 milhões de escudos e que exerçam a actividade neste sector há dois ou mais anos.

2 — Outras empresas, que não reúnam as condições descritas no número anterior, poderão vir a ser admi-

tidas em assembleia geral, por maioria qualificada, podendo para o efeito ser admitido o voto por correspondência.

3 — Para admissão como sócio é necessário formular o pedido de admissão em boletim adequado, fornecendo os elementos necessários à correcta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da Associação e que deverá estar legalmente mandatado para o efeito.

4 — A apreciação destes elementos e a admissão de sócios é da competência da direcção.

5 — Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de recepção.

6 — Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos associativos.

## Artigo 6.º

### Direito dos sócios

Os sócios têm os seguintes direitos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais ou outras reuniões para que sejam convocados;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação, não podendo desempenhar funções em mais de um órgão colegial, dentro do mesmo mandato;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos da alínea b) do artigo 17.º;
- d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia, desde que a mesa da assembleia os admita;
- e) Apresentar na Associação, bem como requerer à direcção, as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da Associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;
- f) Participar, quando nomeado, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector;
- g) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direcção;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a Associação venha a definir e proporcionar aos associados;
- i) Retirar-se de sócio da Associação, nos termos da alínea b) do artigo 8.º, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo.

## Artigo 7.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos;

- b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objecto da Associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser solicitados e participando nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector;
- c) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;
- d) Satisfazer pontualmente as quotas e outros encargos financeiros que lhe couberem, de harmonia com o determinado nestes estatutos ou lhe for estabelecido pela assembleia geral;
- e) Manter o respectivo registo de identificação e morada devidamente actualizado, bem como a nomeação do seu representante.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) As entidades que deixarem de exercer a actividade representada pela Associação;
- b) As entidades que o solicitarem por carta registada, endereçada à direcção;
- c) As entidades que forem excluídas da Associação por deliberação da direcção ou assembleia geral, por maioria qualificada;
- d) As entidades que deixarem de pagar as quotas por um período superior a seis meses ou que não satisfaçam outros encargos financeiros a ser fixados nos termos da alínea d) do artigo anterior.

2 — No caso referido na alínea c), cabe recurso para assembleia geral imediata.

3 — O sócio excluído perde os seus direitos sobre o património social.

#### Artigo 9.º

##### Infracções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar a falta de cumprimento dos deveres definidos no artigo 7.º, bem como a prática, por parte dos sócios, de actos ou acções que contrariem os fins e objectivos da Associação ou que possam, de algum modo, prejudicar o seu bom nome.

2 — Cabe à direcção não só apreciar as infracções disciplinares mas também aplicar as respectivas sanções previstas no artigo seguinte.

3 — O associado deve ser notificado da acusação que lhe é imputada no prazo de 15 dias, para apresentação da sua defesa.

4 — Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios de direito.

#### Artigo 10.º

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis às infracções disciplinares do sócio são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;

- c) Multa;
- d) Suspensão temporária;
- e) Expulsão.

2 — O valor da multa nunca poderá exceder o valor da quota anual.

3 — A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4 — A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

### CAPÍTULO III

#### Corpos gerentes

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 11.º

##### Enumeração

Os órgãos da Associação são:

Assembleia geral;  
Direcção;  
Conselho fiscal.

#### Artigo 12.º

##### Duração e extinção do mandato

1 — O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de dois anos, sendo, no entanto, possível a reeleição, não podendo exceder dois mandatos consecutivos.

2 — Quando terminado o mandato devem os titulares permanecer no exercício das suas funções até os novos titulares serem eleitos e tomarem posse.

3 — Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias, de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a data da designação.

4 — Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no prazo máximo de 60 dias, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do número anterior.

5 — Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar ao preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá ser convocada, no prazo máximo de 30 dias, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

## Artigo 13.º

### Exercício dos cargos sociais

1 — Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com excepção do presidente que tem voto de qualidade.

2 — O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

## Artigo 14.º

### Execução dos órgãos sociais

Os órgãos sociais podem ser destituídos dos seus cargos por deliberação da assembleia geral, convocada para esse efeito.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 15.º

### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente e dois secretários.

2 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação e despachar e assinar todo o expediente da mesa.

3 — Cabe ao secretário auxiliar substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as actas.

4 — Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes.

## Artigo 16.º

### Atribuições

Cabe à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa e outros órgãos sociais da Associação;
- b) Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;
- c) Aprovar os regulamentos da Associação propostos pela direcção referidos na alínea d) do artigo 23.º;
- d) Estabelecer o valor da quota e a sua periodicidade;
- e) Apreciar e aprovar o relatório, balanço e contas da direcção e os pareceres do conselho fiscal;
- f) Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;
- g) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- h) Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

## Artigo 17.º

### Reuniões

A assembleia geral pode reunir ordinária ou extraordinariamente:

- a) As reuniões ordinárias realizam-se duas vezes por ano, uma no 1.º trimestre de cada ano com

a finalidade de analisar e aprovar o relatório da direcção, o balanço e as contas das actividades do ano findo e o parecer do conselho fiscal e outra até 30 de Novembro com o objectivo de analisar e aprovar o orçamento para o ano seguinte;

- b) As reuniões extraordinárias terão lugar quando a direcção e ou o conselho fiscal o julgue conveniente ou, quando pela natureza dos assuntos, um terço dos associados em pleno gozo dos seus direitos a requeiram.

## Artigo 18.º

### Convocatórias

1 — As convocatórias são enviadas aos associados por via postal para as moradas constantes no ficheiro da Associação com a antecedência mínima de 10 dias e delas constarão o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião.

2 — Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente, a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de oito dias.

## Artigo 19.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com 50% dos associados, pelo menos.

2 — Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3 — Cada associado só tem direito a um voto.

4 — Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais de dois associados.

5 — O mandato de representação do associado deve constar de um pedido claro e inequívoco do associado ausente incerto, numa carta dirigida ao presidente da mesa.

## Artigo 20.º

### Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados. Exceptuam-se os casos estatutariamente previstos, em que se observa uma maioria qualificada.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 21.º

### Criação

A direcção é eleita pela assembleia geral.

## Artigo 22.º

### Constituição

A direcção é constituída por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

## Artigo 23.º

### Atribuições

Cabe à direcção:

- a) Representar a Associação em todas as situações mesmo em juízo;
- b) Exigir o cumprimento das disposições estatutárias e das deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o relatório de exercício findo;
- d) Apresentar projectos regulamentares necessários ao bom funcionamento da Associação;
- e) Zelar pela boa execução da acção disciplinar sobre os associados;
- f) Dotar a Associação de uma estrutura técnica e profissional adequada, zelar pelo seu bom funcionamento administrativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor das mesmas, bem como de outros encargos financeiros dos associados;
- g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos colectivos de trabalho, quando existam;
- h) Aprovar a criação de comissões técnicas, sua composição e competências;
- i) Desenvolver acções de intervenção em prol dos interesses da Associação e ou dos associados;
- j) Promover reuniões com os associados sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo, no mínimo duas vezes por ano;
- l) Quando o julgar conveniente, poder nomear ou contratar um secretário-geral, em quem poderão ser delegados poderes, tendo em vista um bom funcionamento administrativo da Associação, bem como a prossecução dos seus objectivos.

## Artigo 24.º

### Reuniões

1 — Cada membro da direcção tem direito a um voto.

2 — A direcção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presidente.

3 — Para o funcionamento efectivo da direcção é apenas necessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4 — Deverá ser elaborada uma acta de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

## Artigo 25.º

### Deliberações

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direcção, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.

## Artigo 26.º

### Actos vinculados

1 — Qualquer acto da direcção com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presidente, vincula a Associação.

2 — Para os actos de mero expediente é suficiente a assinatura de um membro, do secretário-geral ou de um funcionário mandatado.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 27.º

### Constituição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

## Artigo 28.º

### Atribuições

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Associação;
- b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Verificar a exactidão do balanço e da demonstração dos resultados;
- e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora;
- f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respectiva mesa o não faça, devendo fazê-lo.

2 — Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3 — Nos casos omissos, o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

## Artigo 29.º

### Reuniões

O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o presidente o entenda por conveniente.

## Artigo 30.º

### Secretário-geral

1 — O secretário-geral será nomeado ou contratado pela direcção, não necessitando ser representante de qualquer associado, e desempenhará a secretaria de cada um dos órgãos sociais da Associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2 — O secretário-geral será responsável pela coordenação e execução dos planos de acção anuais, actuando sob a supervisão e controlo da direcção, de quem dependerá directamente, e será o director de todos os serviços técnicos e administrativos e de todo o pessoal da Associação.

3 — Correspondem ainda ao secretário-geral, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de actas da Associação;

- b) Adoptar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;
- c) Colaborar directamente com a direcção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;
- d) Propor à direcção a nomeação e exoneração do pessoal técnico, administrativo e auxiliar da Associação;
- e) Coordenar o despacho de correspondência;
- f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela Associação;
- g) Coordenar administrativamente o trabalho das comissões técnicas;
- h) Quaisquer outras funções expressamente delegadas por qualquer dos órgãos sociais da Associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

#### Artigo 31.º

##### Comissões técnicas

1 — As comissões técnicas serão constituídas por um número ímpar de representantes das empresas associadas, de entre os quais será eleito um presidente.

2 — São atribuições das comissões técnicas o desenvolvimento de acções com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de actividade representado pela Associação.

3 — Nas reuniões das comissões técnicas poderá participar o secretário-geral da Associação, que actuará como elo de ligação permanente com a direcção e demais órgãos sociais.

4 — As comissões técnicas devem trabalhar com independência mas de acordo com os planos de acção e orçamento previamente aprovados pela direcção. As decisões que vinculem o nome da Associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direcção.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

##### Artigo 32.º

##### Orçamento

1 — A Associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá cobrir as despesas decorrentes da sua gestão de administração.

2 — É a direcção que propõe à assembleia geral o orçamento de cada exercício até 30 de Novembro do ano transacto.

3 — No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

#### Artigo 33.º

##### Receitas

São receitas da Associação:

- a) Os produtos das quotas e jóias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude de infracções disciplinares;
- b) Os juros provenientes de depósitos bancários;
- c) Subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe forem atribuídos e outros.

#### Artigo 34.º

##### Aquisição de bens

A Associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis e imóveis necessários para a consecução dos seus fins.

#### Artigo 35.º

##### Despesas

São despesas da Associação as decorrentes da execução de disposições legais e as provenientes do cumprimento dos seus estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 36.º

##### Movimento de receitas e despesas

O movimento das receitas e despesas da Associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do tesoureiro.

#### Artigo 37.º

##### Movimento de fundos

A Associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária e só os poderá movimentar por cheque assinado por dois membros da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente a do presidente ou do tesoureiro.

#### Artigo 38.º

##### Relatório, balanço e contas anuais

1 — A direcção deverá elaborar um relatório das acções da Associação reportado a 31 de Dezembro.

2 — A direcção deverá preparar o balanço e contas de cada exercício.

3 — Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de Março.

#### Artigo 39.º

##### Reservas

1 — O saldo da conta de gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:

- a) 40% para reserva obrigatória;
- b) Os restantes para a persecução dos fins da Associação, conforme deliberação da assembleia geral.

2 — A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Disposições diversas

#### Artigo 40.º

##### Alterações dos estatutos

Os estatutos da Associação podem ser alterados, sendo necessários três quartos dos votos dos associados presentes em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

#### Artigo 41.º

##### Inscrição da Associação

A Associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia geral, e sendo necessário três quartos dos votos do número de todos os associados.

#### Artigo 42.º

##### Dissolução da Associação

1 — A assembleia geral na qual se deliberar a dissolução da Associação deverá ser convocada com 30 dias de antecedência por carta registada com aviso de recepção.

2 — A Associação poderá ser dissolvida se tal for deliberado em assembleia geral extraordinária convocada para esse fim e sendo necessário três quartos dos votos do número de todos de associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá indicar os liquidatários e determinar a finalidade do património disponível ou existente.

## Artigo 43.º

### Membros fundadores

Os membros da Associação que forem admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos serão considerados membros fundadores da Associação.

Registados em 26 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 67/2006, a fl. 62 do livro n.º 2.

### Assoc. Nacional dos Grossistas de Tabacos Nulidade parcial

Declaração de nulidade do artigo 14.º da alteração de estatutos da Associação Nacional dos Grossistas de Tabacos.

Por sentença de 22 de Maio de 2006, transitada em julgado em 9 de Junho de 2006, da 11.ª Vara Cível de Lisboa, 1.ª Secção, do Tribunal Cível da Comarca de Lisboa, proferida no processo n.º 6386/05.3TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Grossistas de Tabacos, foi declarado nulo e de nenhum efeito o artigo 14.º da alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, por violação do disposto no artigo 516.º, alínea i), do Código do Trabalho.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

## II — DIRECÇÃO

**Assoc. dos Comerciantes do Porto — Eleição, em 26 de Maio de 2006, para mandato de três anos (triénio de 2006-2009).**

### Direcção

Presidente — F. Amaral & C.ª, L.ª — Sociedade de Tecidos e Confecções, L.ª, representada por Laura Artur Mourão N. Andrade Rodrigues.

Vice-presidentes:

Secante — Consultoria e Gestão, L.ª, representada pelo Dr. Carlos Andrade.

Fernandes & Branco, L.ª, representada pelo Dr. Pedro Mata.

Secretário — José Armando Moura Oliveira, representada por Nuno Camilo Mota Oliveira.

Vice-secretário — Artur Ribeiro & Gomes, L.ª, representada por Artur Manuel Ribeiro.

Tesoureiro — Galerias Tetum — Pronto a Vestir, L.ª, representada por António Brandão de Pinho.

Vice-tesoureiro — Azevedo & Fernandes, L.ª, representada pelo Dr. Arnaldo Manuel Pinheiro Pereira Soares.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 25 de Junho de 2006.

**Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA — Eleição, em 28 de Março de 2006, para o triénio 2006-2008.**

**Direcção**

Presidente — ESBAL — Empresa de Secagem de Bacalhau, S. A., representada pelo engenheiro Jaime Fernando Ferreira Sinde Monteiro.  
Vice-presidente — Camilo Pereira, S. A., representada por António Camilo Soares Pereira.  
Tesoureiro — SOGENAVE — Sociedade Geral de Abast. à Navegação e Ind. Hoteleira, S. A., representada pelo Dr. Carlos Alberto dos Santos Martins Moura.

**Vogais:**

CENMARCOOP — Comércio de Produtos Alimentares e Conexos, C. R. L., representada pelo engenheiro João Manuel Lança Vieira Lopes.  
Abel Narciso Jorge, L.<sup>da</sup>, representada por José Augusto Bouça Jorge.

**Suplentes:**

1.º Fernando Leite & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por Adelino António Almeida Teixeira Leite.  
2.º Santos & Queiroz, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria dos Santos Henriques.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

**III — CORPOS GERENTES**

...

**COMISSÕES DE TRABALHADORES**

**I — ESTATUTOS**

**Comissão de Trabalhadores da United Biscuits Portugal, S. A. — Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 19 de Junho de 2006, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

**Artigo 12.º**

**Competência**

1 — Compete, em especial, à CT:

- a) (*Mantém a redacção.*)
- b) (*Mantém a redacção.*)
- c) (*Mantém a redacção.*)
- d) (*Mantém a redacção.*)

- e) (*Mantém a redacção.*)
- f) (*Mantém a redacção.*)
- g) (*Mantém a redacção.*)
- h) (*Mantém a redacção.*)
- i) (*Eliminar esta alínea.*)
- j) (*Eliminar esta alínea.*)
- k) [*Mantém a redacção, passa a alínea i).*]

2 — .....

**Artigo 26.º**

**Comissão eleitoral**

1 — .....

2 — .....

3 — A comissão eleitoral reúne e delibera por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — A comissão eleitoral extingue-se com a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados das eleições.

## CAPÍTULO VI

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 44.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## CAPÍTULO VII

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 45.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Artigo 46.º

##### Entrada em vigor

*(Mantém a redacção do anterior artigo 45.º)*

Registados em 26 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 94/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores da APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A. — Alteração

Alteração de estatutos da Comissão de Trabalhadores da APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A., aprovada em assembleia geral de 2 Junho de 2006.

### Preâmbulo

Os trabalhadores da APL, S. A, no exercício dos direitos que a Constituição da República e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e organização para defesa dos seus interesses e promoção dos seus direitos, procedem à revisão dos estatutos que vigoram desde 17 de Outubro de 1986, adequando-os à realidade da legislação em vigor e ao novo modelo orgânico da instituição APL, transformada pelo Decreto-Lei n.º 336/98, de 3 de Novembro, em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, pelo que aprovaram no dia ... de ... de 2006 os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

## TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

## CAPÍTULO I

### Colectivo dos trabalhadores e formas de organização

#### SECÇÃO I

##### Colectivo dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade na APL, S. A., fazendo parte dos seus quadros.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei e tem o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço e carácter democrático na sua intervenção na vida da APL, S. A.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).



### Artigo 3.º

#### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos estatutários do colectivo;
- b) Subscrever projectos de alteração dos estatutos;
- c) Subscrever requerimentos de convocatória do plenário;
- d) Subscrever propostas e menções;
- e) Participar nas discussões e votações;
- f) Todas as demais decorrentes da lei e destes estatutos.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, local de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da APL, S. A., e a todos os níveis.

## SECÇÃO II

### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam os trabalhadores permanentes da APL, S. A., é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

#### Artigo 5.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 e destituir a todo o tempo a CT ou grupos representantes dos trabalhadores e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Controlar a actividade dos representantes dos trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) 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 6.º;
- f) Aprovar a adesão a comissões coordenadoras.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 6.º

##### Competência para a convocatória

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) A requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes, devendo conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais habituais de afixação de propaganda e nos locais mais frequentados pelos trabalhadores, sem que afecte o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne:

- a) Para apreciação da actividade desenvolvida pela CT ou pelos grupos de representantes dos trabalhadores;
- b) Para apreciação e votação sobre as receitas e despesas da CT;
- c) Extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

2 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

3 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

4 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — Nos termos do artigo 6.º, o plenário delibera validamente:

1.1 — Quando convocado pela CT, com qualquer número de presenças após trinta minutos da hora marcada na convocatória;

1.2 — Quando convocado a requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da APL, S. A., sendo as deliberações válidas sempre que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

2 — Para destituição da CT e alteração dos estatutos a participação mínima no plenário tem de corresponder a um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se normalmente 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 da CT, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras, nos termos da lei e pela forma indicada nestes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação secreta, desde que respeitando a lei e os estatutos.

## Artigo 11.º

### Discussão prévia em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidos de discussão prévia em plenário as deliberações sobre:

- a) Destituição da CT e das subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

## 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 do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### SECÇÃO II

##### Atribuições, competências e deveres da CT

## Artigo 13.º

##### Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão na empresa;
- c) Intervir directamente na reorganização dos serviços;

- d) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da APL, S. A.;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Promover as eleições de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou por outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da APL, S. A.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da APL, S. A., 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 fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de 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 direitos e interesses;
- d) Exigir dos órgãos de gestão, das chefias e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da APL, S. A., na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liqui-

dação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

### SECÇÃO III

#### Controlo de gestão

##### Artigo 16.º

###### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento 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, ou noutras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

3 — A entidade patronal e as chefias estão proibidas por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

4 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda actividade da APL, S. A., 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 elas se co-responsabiliza.

### SECÇÃO IV

#### Direitos instrumentais

##### Artigo 17.º

###### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

##### Artigo 18.º

###### Reuniões com os órgãos de gestão

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de órgãos de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

##### Artigo 19.º

###### Direito à 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 vinculados, não só a órgãos de gestão e às chefias, mas ainda a todas as entidades públicas ou privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento e respectivas revisões;
- b) Organização interna e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- e) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para fiscais;
- h) Regulamentos internos;
- i) Projectos de alteração à lei orgânica.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem 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 aos órgãos de gestão.

6 — Nos termos da lei, a resposta será dada por escrito prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

##### Artigo 20.º

###### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer prévio escrito da CT os seguintes actos e decisões da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todo ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da APL, S. A., ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e ainda as decisões

susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- k) Cedência à exploração privada de sectores de exploração, assim como apetrechamento portuário;
- l) Alteração à lei orgânica e quadros de pessoal;
- m) Transferências de local de trabalho;
- n) Despedimentos de trabalhadores.

2 — O parecer é solicitado por escrito à CT pela entidade responsável e emitido pela CT dentro do prazo de 15 dias a contar da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria, sendo o prazo de cinco dias para os casos referidos na alínea c) do número anterior.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre a matéria às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, o prazo conta-se a partir da prestação da informação ou realização da reunião.

5 — A inobservância dos prazos aplicáveis nos termos dos números anteriores tem como consequência a legitimação da entidade competente, para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

1 — Para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

- a) Apreciar e emitir pareceres 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 junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa dos serviços, designadamente nos domínios da racionalização dos métodos de trabalho, da actuação técnica e da simplificação administrativa;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares;
- e) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- f) Participar, por escrito, às autoridades competentes a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos regulamentos internos ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reestruturação dos serviços bem como ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- b) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa e das entidades legalmente competentes.

2 — A CT tem o direito de participar, através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertence a maioria das CT por aquela coordenada.

## Artigo 23.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos de trabalhadores

Em especial, para a defesa de 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 do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelas chefias sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 24.º

### Participação na gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da APL, S. A., através de grupos de trabalho ou comissões designadas para o efeito.

## 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.

## SECÇÃO V

### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

#### Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

## Artigo 27.º

#### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento da APL, S. A.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 28.º

#### Reuniões na APL, S. A.

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local do trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhe 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 efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 29.º

#### Acção da CT no interior da APL, S. A.

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.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 30.º

#### Direito de afixação e de 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.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho durante o horário de trabalho.

## Artigo 31.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções, postas à disposição pela administração.

## Artigo 32.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter dos órgãos de gestão os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 33.º

#### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada membro dos órgãos a seguir indicados dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;
- Comissões de coordenadores — vinte horas por mês.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no número anterior tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe é aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 34.º

#### Falta dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões

de trabalhadores e de comissões coordenadoras, e que excedam o crédito de horas permitido.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, referindo-se as datas que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

#### Artigo 35.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do Estado, dos órgãos de gestão, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas e quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

2 — É proibido à entidade patronal promover a constituição, manutenção e actuação ou financiar o funcionamento da CT por quaisquer meios ou intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

#### Artigo 36.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 37.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra 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, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores.

#### Artigo 39.º

##### **Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros das CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT.

#### SECÇÃO VI

##### **Enquadramento geral de competência e direitos**

#### Artigo 40.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela 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 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 50.º

#### SECÇÃO VII

##### **Composição, organização e funcionamento**

#### Artigo 41.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se em Lisboa, no EIDH (Alcântara).

#### Artigo 42.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta por cinco membros efectivos, com direito a voto.

2 — Para permitir um maior envolvimento e capacidade de resolução das situações, os membros suplentes (até ao máximo de cinco) darão apoio nas atribuições da CT quando necessário e em função das suas disponibilidades.

#### Artigo 43.º

##### **Duração de mandato**

1 — O mandato da CT é de três anos, podendo ser reeleita para mandatos sucessivos.

2 — A CT pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 44.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 inter-poladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 45.º

### Destituição da CT ou da vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo primeiro elemento da lista de suplentes, e assim sucessivamente.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, um grupo de 100 ou 20% dos trabalhadores, através de recolha de assinaturas onde seja especificado o objectivo, poderá eleger uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT, dentro do prazo que expire antes de entrada em funções da nova CT, serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

## Artigo 46.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.

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 e a identificação do mandatário.

## Artigo 47.º

### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a tomada de posse.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

## Artigo 48.º

### Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos membros da CT.

## Artigo 49.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 50.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de acordo com os dias, horas e local prefixados na primeira reunião da CT.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias, sendo convocadas com a antecedência possível, sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A convocatória é feita pelo secretariado coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

4 — A CT deve lavrar acta das suas reuniões em livro próprio, devendo, sempre que oportuno, tornar públicas as deliberações das suas reuniões.

## Artigo 51.º

### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT, sempre que solicitado, submete à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## SECÇÃO VIII

### Subcomissões de trabalhadores

## Artigo 52.º

### Subcomissões de local de trabalho

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação aplicável, cuja duração do mandato é coincidente com a da CT.

2 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 53.º

### Competência das subcomissões de trabalhadores

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;

- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário;
- e) Convocar o plenário do local de trabalho;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegadas nas subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 54.º

##### Articulações com a CT

1 — As subcomissões de trabalhadores efectuem reuniões periódicas com a CT, nos termos que forem definidos.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A CT deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da APL, S. A.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local, a CT reúne obrigatoriamente com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

5 — Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda proveniente da CT.

6 — A CT difunde por todos os trabalhadores da APL, S. A., as informações de interesse geral provenientes da subcomissão de trabalhadores.

#### Artigo 55.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A comissão coordenadora é constituída com a aprovação dos seus estatutos pela CT, nos termos da legislação aplicável.

2 — A CT articulará a sua acção com as da região e outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

3 — A CT adere à comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

4 — A CT deverá articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

##### Eleição da CT

#### Artigo 56.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da APL, S. A., definidos no artigo 1.º

#### Artigo 57.º

##### Princípios gerais sobre o 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 por motivo de serviço, gozo de férias, doença, acidentes, nojo ou faltas justificadas.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 58.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação, ficando o mesmo aberto à consulta de todos os interessados.

#### Artigo 59.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por um elemento da CT e por dois delegados de cada candidatura, que designarão entre si o presidente da comissão.

2 — No caso de não existir CT, será a CT provisória a designar a comissão eleitoral, devendo a mesma ser constituída no mínimo por três trabalhadores da empresa.

3 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.



4 — Compete 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 respectivo horário;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

#### Artigo 60.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até três dias antes do termo do mandato da CT ou até 60 dias após a eleição da CT provisória.

#### Artigo 61.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória mencionará expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante aos órgãos de gestão, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entrega com protocolo.

#### Artigo 62.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT ou, no caso de esta não existir, pela CT provisória.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da APL, S. A., caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 63.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição 100 ou 20% dos trabalhadores inscritos no caderno eleitoral ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para a CT a eleger devem ser completas (cinco elementos), podendo indicar, também, cinco elementos suplentes.

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 64.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita por todos os proponentes devidamente identificados pelo nome completo e respectivo local de trabalho.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com data, hora e letra atribuída.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 65.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 66.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados para o efeito, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 67.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que neste dia não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — 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 68.º

### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e a aprovação dos estatutos é simultânea, com boletins de votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação efectua-se durante as horas de trabalho nos locais devidamente publicitados, realizando-se com idêntico formalismo em todas as mesas de voto.

4 — A votação inicia-se trinta minutos antes do começo do período normal de trabalho e termina sessenta minutos depois do encerramento daquele.

5 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, para o qual cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

## CAPÍTULO II

### Eleição da CT e das subcomissões

## Artigo 69.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores, podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimentos diferentes.

3 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

4 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 70.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, e esco-

lhados de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para o efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 71.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados sob o controlo da comissão eleitoral e serão de forma rectangular, com a mesma dimensão, 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 as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — Fica a cargo da comissão eleitoral assegurar o fornecimento dos boletins de voto nas mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, quando para isso forem solicitados em devido tempo, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 72.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 urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — O votante será identificado através do bilhete de identidade ou do cartão de trabalhador da APL, S. A., ou, na falta destes, por reconhecimento de dois trabalhadores inscritos no mesmo caderno e devidamente identificados através de um dos citados cartões.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz (x) o quadro correspondente à candidatura em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — As listas que constituem o caderno eleitoral serão descarregadas no acto da votação, sendo para tal elaborado um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas, as quais serão assinadas e rubricadas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 73.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência serão endereçados à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará e assinalará com «Voto por correspondência», identificando-o com o seu nome, número mecanográfico e local de trabalho.

3 — Este envelope será remetido por carta, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — A comissão eleitoral procede à abertura do envelope externo e envia o envelope interno à mesa correspondente, onde o respectivo presidente procede à descarga no caderno eleitoral com a menção «voto por correspondência» e seguidamente abre o envelope à vista de todos os membros da mesa e introduz o voto na urna.

### Artigo 74.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 no qual tenha sido:

- a) Assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) Feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale 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 74.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 75.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 públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o caderno eleitoral.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado pela comissão eleitoral com base nas actas das mesas de voto.

5 — A comissão eleitoral lava uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 76.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A comissão eleitoral no prazo de 15 dias envia ao ministério da tutela e ao Ministério do Emprego, bem como aos órgãos de gestão, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

### Artigo 77.º

#### Impugnação

1 — No prazo máximo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da eleição, qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da APL, S. A., por escrito, e devidamente fundamentada e acompanhada das provas disponíveis.

4 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

### Artigo 78.º

#### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da APL, S. A.

2 — A votação é convocada pela CT ou pela CT provisória a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da APL, S. A.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos destes estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

6 — Para a deliberação de destituição exige-se a presença de pelo menos dois terços dos trabalhadores proponentes, devendo a mesma ser precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 79.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas aplicáveis à CT, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 80.º

##### Alteração de estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 81.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### CAPÍTULO III

#### Disposições finais

#### Artigo 82.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 70.º a 82.º, adaptando as regras constantes do capítulo I e do título II, com observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

#### Artigo 83.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 21 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 87/2005, a fl. 104 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 23 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

##### Preâmbulo

Os trabalhadores da EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida de José Malhoa, 3, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo dos 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 da Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (sub/CT);
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

### 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 definição do artigo 1.º

### Artigo 4.º

#### Competência 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 10 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

### 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 do 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, no mínimo de vinte e quatro horas, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da 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 a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões 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.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — 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 algum 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 pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissões 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, a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Competência 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.

### 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 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação 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 reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho 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 a 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações 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 previstos 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, 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 CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos 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 e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### Artigo 19.º

#### Direito à 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 o órgão de gestão da empresa mas ainda todas

as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de 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 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 balanços trimestrais;
- g) Modalidade 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 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 do 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 aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de 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 de 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 do pedido 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.º 1, 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.º 1.

#### 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

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ser 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 de 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 da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes 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 ou estabelecimento respectivo.

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 o 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 ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Ação 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 sua 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

### Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 33.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e 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-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 34.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a 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 35.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta 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 36.º

### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 37.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela 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 38.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 39.º

### Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 40.º

### Duração do mandato

O mandato é de quatro anos.

## Artigo 41.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

## Artigo 42.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 43.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 44.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, 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 45.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificados;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 46.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 47.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras comissões de trabalhadores das empresas do mesmo grupo ou sector para

constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

### Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 49.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

### Artigo 50.º

#### Princípios gerais sobre o 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 motivos 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 51.º

#### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

### Artigo 52.º

#### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 53.º

#### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

#### Artigo 54.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 55.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 56.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE 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 — As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 57.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 aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 58.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — 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 59.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 60.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 61.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a 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 63.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 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 na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 64.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 urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

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 de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 65.º

##### **Votação por correspondência**

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 66.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 do boletim de voto:

- a) No qual tenha 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 boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale 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 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 67.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 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 68.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar 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 se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT 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 dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 69.º

##### Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 70.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída, a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 71.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo,

aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

##### Artigo 72.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

##### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 28 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 96/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores da APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A. Eleição em 2 de Junho de 2006 para o mandato de três anos

Número	Nome	Categoria	Departamento
<b>Efectivos</b>			
6181	Manuel Letras Soares . . . . .	Assessor — 3 . . . . .	NP/CA-A-C
6182	Ana Sebadelhe . . . . .	Assessor — 3 . . . . .	RH
6043	Ana Maria Soares . . . . .	Técnico auxiliar — 1 . . . . .	SG/AD
6081	Miguel Durão . . . . .	Agente de exploração — 1 . . . . .	NP/NR-DR
6326	Nuno Consciência Martins . . . . .	Piloto provisório — 2 . . . . .	SA/PL
<b>Suplentes</b>			
6128	Rui Ferrugem . . . . .	Assessor — 3 . . . . .	PO
6292	Pedro Calisto . . . . .	Técnico superior — 3 . . . . .	PO/EP-AQ

Número	Nome	Categoria	Departamento
5960	José Luís de Almeida .....	Motorista marítimo — 1 .....	SA/CM-OM
6303	Susana Rolo .....	Técnico superior — 4 .....	SA/AP
6075	Rui Ticló .....	Assessor — 3 .....	SA/SP

Registados em 21 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 88/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da PARACELSIA — Ind. Farmacêutica, S. A. — Eleição em 11 de Maio de 2006 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Zulmira Rosa Nogueira Costa S. Barros, portadora do bilhete de identidade n.º 5810879, emitido pelo arquivo do Porto em 8 de Janeiro de 1998.

Albino Fraga da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 2812091, emitido pelo arquivo do Porto em 14 de Fevereiro de 2003.

Maria da Conceição Ferreira Silva Camões, portadora do bilhete de identidade n.º 3203353, emitido pelo arquivo de Lisboa em 15 de Janeiro de 1999.

**Suplentes:**

Manuel António Pinto Rangel, portador do bilhete de identidade n.º 5788687, emitido pelo arquivo do Porto em 7 de Outubro de 1998.

Maria da Conceição Alves Costa Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 8198643, emitido pelo arquivo de Lisboa em 26 de Junho de 2003.

Registados em 21 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 89/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da CULTURPORTO — Assoc. de Produção Cultural — Eleição em 13 de Junho de 2006 para o mandato de 2006-2008.**

**Efectivos:**

Júlio Moreira, director de produção, portador do bilhete de identidade n.º 3987481, de 6 de Agosto de 2004, arquivo do Porto.

Celso Ribeiro, técnico de palco, portador do bilhete de identidade n.º 9332997, de 5 de Abril de 2006, arquivo de Viana do Castelo.

**Suplentes:**

António Ramos, Gabinete de Comunicação, portador do bilhete de identidade n.º 5951162, de 10 de Abril de 2000, arquivo do Porto.

Raquel Machado, técnica de vídeo, portadora do bilhete de identidade n.º 10247112, de 6 de Junho de 2005, arquivo do Porto.

Arthur Vasques, produtor, portador do bilhete de identidade n.º 18003329, de 14 de Janeiro de 2004, arquivo do Porto.

Registados em 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 90/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da UNOR — Embalagens, S. A. — Eleição em 8 de Maio de 2006 para o biénio de 2006-2008.**

**Efectivos:**

Carlos Mendes (chefe de turno/caneladora).

Jorge Torres (escriturário principal/manutenção).

Paulo Rosa (oficial troquelador/*bobst* 3).

**Suplentes:**

Bruno Alves (oficial troquelador/*bobst* 3).

Bruno Barros (oficial impressor/*slotter* 8).

José Ramalho (oficial de 1.ª/fecho).

Registados em 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 91/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Fernandes Converting — Transformação do Papel, S. A. — Eleição em 31 de Maio de 2006 para o mandato de 2006-2008.**

**Efectivos:**

Álvaro Adelino Aleixo Marinho, bilhete de identidade n.º 8875831, emitido em 30 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo Filipe Rodrigues Cunha, bilhete de identidade n.º 9513777, emitido em 29 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Esteves Ferreira, bilhete de identidade n.º 8315356, emitido em 12 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Pedro José Henriques Pires, bilhete de identidade n.º 8202111, emitido em 21 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Joaquim de Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 2407786, emitido em 18 de Setembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 93/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

#### Suplentes:

Carlos Alberto Morais Quitério, temperador de metais de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6648153, de 14 de Maio de 2003, Lisboa, contribuinte n.º 145237648.  
Horácio Manuel Patrício Abreu, laminador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9640136, de 14 de Outubro de 2004, Lisboa, contribuinte n.º 188663932.  
Carlos Manuel Reis Calixto, estampador prensador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10049951, de 20 de Setembro de 2002, Lisboa, contribuinte n.º 197345972.

Registados em 22 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 92/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Thyssenkrupp Impormol — Ind. Portuguesa de Molas, S. A., que passa a denominar-se Styria Impormol, S. A. — Eleição em 24 de Maio de 2006 para o mandato de dois anos (2006-2007).**

#### Efectivos:

José Carlos Santos Vítor, montador de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 4941946, de 27 de Outubro de 1999, Lisboa, contribuinte n.º 142238988.  
Vasco Manuel Claudino H. Ruivo, planificador do 1.º escalão, bilhete de identidade n.º 4733880, de 15 de Maio de 1997, Lisboa, contribuinte n.º 112358853.  
António Joaquim Seabra Pratas, rectificador de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 4655695, de 15 de Maio de 2003, Lisboa, contribuinte n.º 129306983.  
Carlos Manuel Pereira Rebelo, temperador de metais de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6274059, de 25 de Setembro de 2004, Lisboa, contribuinte n.º 104022329.  
Jacinto António Pereira Ferreira, mandrilador mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6124335, de 11 de Outubro de 2001, Lisboa, contribuinte n.º 112358993.

### **Comissão e subcomissões de trabalhadores do Montepio Geral/Caixa Económica — Eleição em 6 de Junho de 2006 para o mandato de três anos (2006-2009).**

#### Comissão de trabalhadores

Nome	Número de empregado	Bilhete de identidade
Carlos Manuel Melo Gomes Areal .....	20555	4560253
Mário Rui Silva Mota .....	25929	7711767
Fernando Horácio Jesus Oliveira .....	19100	4785560
Mário Silva Alves .....	24111	6623341
Joaquim António Cruz Poças .....	14891	4126733
Teresa Fátima S. Lopes M. Lourenço .....	38738	5528116
Maria Alice Antunes M. P. T. Patrício .....	17720	4247163
José Filipe Tinoco Gomes Marques .....	15256	2854838
Fernando José Dias Santos Crespo .....	20050	5333534

Foram ainda eleitos para as subcomissões de trabalhadores os seguintes candidatos:

Local	Nome	Número de empregado	Bilhete de identidade
Edifício Rua do Ouro/Rua do Carmo .....	Jorge Manuel Ferreira Dias .....	17500	2003426
	Maria Leonor Mendes M. C. Jacquet .....	16598	1126017
	Hélder Fernando Moura Rodrigues .....	16640	139290
Balcão Braga Maximinos .....	Carla Manuela Costa Silva .....	43532	11067552
Edifício Aliados .....	Hélder Manuel Santos Caetano Nora .....	29349	5944077
	Aristides Batista Brites .....	44560	10282240
	José Augusto Santos Silva .....	16420	1936061
Balcão Portagem Coimbra .....	José António Ramos Figueiredo Antunes .....	13258	2529317
Balcão Aveiro Alberto Souto .....	Luís Manuel Ferreira de Almeida .....	26216	8436520
Balcão Braga Sé .....	Carlos Alberto Pereira Correia Silva .....	19320	4714148
Balcão Funchal Sé .....	Rita Maria Vieira Figueira Chaves Ornelas .....	20720	5062390
Balcão Sintra .....	Maria Nelma Fonseca Mariano .....	16514	4004084
Edifício Almirante Reis .....	José Moreira Venâncio .....	10549	1447694
	Eduardo Guerreiro Cruz .....	16116	5501964
	Nuno Miguel Antunes Gonçalves .....	45556	10732349
Balcão Viana do Castelo .....	José Pereira Monteiro .....	18910	2441880
Balcão Celas Coimbra .....	Francisco Ângelo Soares Batista .....	11742	1450260
Balcão Sr.ª Branca .....	Ana Paula Matos Carlos Pereira Tinoco .....	27299	6581160



Local	Nome	Número de empregado	Bilhete de identidade
Balcão Braga Parque .....	Henrique Jorge Palmeira Martins .....	34774	9683422
Balcão Braga São Vicente .....	Neusa Patrícia Tavares Cardona .....	37386	10820497
Balcão Olhão .....	Rui Manuel Cavaco Jerónimo .....	41819	10110922
Balcão Braga St. <sup>a</sup> Tecla .....	Carlos Alberto Carvalho Lopes .....	13287	1765004
Balcão Lajes do Pico .....	Virgínio Manuel de Brum Madruga .....	33212	6183962
Balcão Piedade Pico .....	Manuel Simas Sousa .....	32433	4976230
Balcão São Roque do Pico .....	Miguel Simas Miranda .....	32381	5523253
Balcão Avenida Ponta Delgada .....	Afonso Carlos Moniz Arruda Quental .....	32488	4858426
Balcão Maia São Miguel .....	Mário Jorge Ponte Melo Furtado .....	33364	10723912
Balcão Leiria D. João III .....	José Manuel Leandro Passos Ramos .....	16860	7222987
Edifício Expo e Balcão Expo .....	João de Matos Correia .....	13805	4084242
Balcão Póvoa de Lanhoso .....	Fernando Carlos Dias Ribeiro .....	44764	10411464
Balcão Matosinhos Parque .....	Ricardo Jorge Vilar Oliveira Barbosa .....	41262	10118600
Balcão Évora Horta do Bispo .....	António Manuel Padrão Nunes Matos Dias .....	23277	5341543
Edifícios Alfragide .....	Mário José Peres da Silva .....	16679	4702410
	Fernando Manuel Afonso Alves .....	26148	7358850
	Rogério Marques Dorropio Bibi .....	19045	6008554
	Luís Filipe Dias Abrantes .....	48401	8931085
	Maria Emília Oliveira Pinho Saavedra .....	15421	5092559
Edifício Algés .....	Luís Manuel Blanco Rocha Guilherme .....	18897	4060079
	José António Pereirinha Caeiro .....	15942	2171698
	Pedro Ricardo Geraldês Dantas Ribeiro .....	54945	10521718
Centro Gestão Processual Braga .....	Luís António Grego Lago Magalhães .....	11768	985458
Departamento Regional Açores .....	Manuel Matias de Sousa Jerónimo .....	32271	2240576

Registados em 26 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 95/2006, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Comissão e subcomissões de trabalhadores da EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A.  
Eleição em 23 de Maio de 2006 para o mandato de quatro anos**

**Comissão de Trabalhadores — CT**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Victor Manuel Lopes Dinis .....	26477114	19-1-2006	Lisboa.
Paulo Jorge Gouveia Monteiro .....	10556723	21-11-2002	Lisboa.
António Orlando da Silva Ribeiro .....	3346473	23-2-2004	Vila Real.
Mário Orlando Moura Pinto .....	4199682	8-10-2004	Setúbal.
Jorge Armando Alves Marques Gomes .....	1754157	20-3-2003	Santarém.
José Abílio Lopes Rafael Soares .....	4728929	17-12-1999	Santarém.
Jacinto Coelho Faria Ferreira .....	1775805	17-9-1998	Porto.
João Manuel Damas .....	65690338	24-4-2003	Lisboa.
Carlos José Botelho Anjos de Assis .....	4878203	19-7-2001	Lisboa.
Fernando da Rocha Martins .....	3839838	5-11-2001	Viana do Castelo.
Orlando Ferreira Martins Alves .....	3698708	6-10-2004	Lisboa.

**Subcomissão de trabalhadores — Departamento Térmico — SCD/PT**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Manuel Marraneco Gomes .....	4603759	27-2-1995	Lisboa.
Fernando Manuel Bonifácio Faria .....	8187194	24-10-2002	Setúbal.
José António Henrique Mendes .....	2201836	5-9-2002	Lisboa.
Rui José Rocha Galindro .....	6622084	12-1-2005	Setúbal.
Custódio José Ferreira Inácio .....	3600558	7-6-2001	Lisboa.

**Subcomissão de trabalhadores — Departamento Hídrico — SCD/PH**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
João Daniel Vieitas Duarte .....	3472772	8-3-2004	Viseu.
Augusto Gomes Oliveira Pinto .....	6290945	27-6-2002	Lisboa.
João Manuel Além Gonçalves .....	6652362	23-9-2004	Vila Real.
Fernando da Rocha Martins .....	3839838	5-11-2001	Viana do Castelo.
Vítor Manuel de Jesus Pires .....	3848871	5-2-2003	Guarda.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PTCG**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
José António Marques de São João Domingues .....	6652463	2-4-2003	Lisboa.
Guilherme Rego dos Santos Pires .....	2160707	29-7-2002	Lisboa.
João Pedro Valente Soares .....	6017510	26-3-2003	Lisboa.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PTSB**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Pedro Miguel dos Santos de Matos .....	10883804	17-8-2004	Setúbal.
Cristina Maria Laço Nascimento Quintino .....	9887050	13-3-2003	Lisboa.
Joaquim Maria Marques Pinheiro .....	4237251	10-2-2006	Lisboa.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PTSN**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
João Manuel Damas .....	65690338	24-4-2003	Lisboa.
José Carlos Pimenta Rosa .....	6071777	7-11-2001	Lisboa.
Bruno Miguel da Conceição Pires Saramago .....	11011760	21-8-2002	Setúbal.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PTBT**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Guilherme Faustino da Conceição Pereira .....	2195045	7-5-1998	Lisboa.
Júlio Daniel Serrado Baião .....	2360451	26-10-2001	Lisboa.
Júlio Fernandes dos Santos .....	4808922	9-11-2003	Lisboa.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PHDR**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
João Daniel Vieitas Duarte .....	3472772	8-3-2004	Viseu.
António Cândido Fernandes Alves .....	2853897	29-10-1998	Lisboa.
Emílio Sousa Cabral .....	7893631	18-2-2004	Bragança.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PHCL**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Valdemar dos Santos Costa .....	3349697	4-4-2000	Braga.
Júlio Alberto Ferreira Ribeiro .....	3953658	12-11-1998	Braga.
Jacinto Coelho Faria Ferreira .....	1775805	17-9-1998	Porto.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/PHTM**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Vítor Manuel de Jesus Pires .....	3848871	5-8-2006	Guarda.
Rosalino Ferreira de Castro .....	8507135	7-10-2004	Portalegre.
José Abílio Lopes Rafael Soares .....	4728929	17-12-1999	Santarém.

**Subcomissão de órgãos de base — SCOB/Tito Fontes**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Nuno Duarte Calado Fonseca .....	0436881	31-1-1997	Lisboa.

Registados em 28 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 97/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**Noé Pereira & Filhos, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do

Emprego e das Relações do Trabalho em 16 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Noé Pereira & Filhos, L.<sup>da</sup>:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 260.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa Noé

Pereira & Filhos, L.<sup>da</sup>, Rua do Repelão, 316, 4510-649 Fânzeres GDM [comunicar] que se vai realizar a respectiva eleição no dia 15 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 23 de Junho de 2006.

### **SGNL — Sociedade Portuguesa de Gás Natural Liquefeito, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SGNL — Sociedade Portuguesa de Gás Natural Liquefeito, S. A., ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 20 de Setembro de 2006 realizar-se-á no terminal de gás natural liquefeito em Sines o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 21 de Junho de 2006.

### **Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da convocatória efectuada pelos trabalhadores da empresa Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A., recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 101, freguesia de Nogueira, concelho de Braga, vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) no dia 18 de Setembro de 2006.»

Subscrevem a convocatória 62 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Junho de 2006.

### **Sind. dos Professores da Região Centro**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à comunicação efectuada pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no Sindicato dos Professores da Região Centro:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal informa V. Ex.<sup>a</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) no Sindicato dos Professores da Região Centro, sito na Rua de Lourenço Almeida Azevedo, 21, 3001-552 Coimbra, no dia 18 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 26 de Junho de 2006.

### **Caixa Económica Montepio Geral — Rectificação**

Tendo-se detectado incorrecções na publicação dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «A convocatória da Comissão de Trabalhadores da Caixa» deve ler-se «A convocatória da iniciativa de um grupo de 140 trabalhadores da Caixa».

Tendo-se detectado também incorrecções na publicação dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Eleição em 14 de Dezembro de 2004» deve ler-se «Eleição em 7 de Dezembro de 2004».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 26 de Junho de 2006.

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 pelos trabalhadores da UNOR — Embalagens, S. A., sita na Rua do Almirante Gago Coutinho, 88, em Frielas, concelho de Loures, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa UNOR — Embalagens, S. A., a participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de SHST — saúde, higiene e segurança no trabalho.

O acto eleitoral terá lugar no dia 18 de Setembro de 2006 (segunda-feira), das 13 às 17 horas, no local do relógio de ponto, junto aos balneários.»

Seguem-se as assinaturas de 55 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

### **I. F. M. — Ind. de Fibras de Madeira, 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 pelos trabalhadores da I. F. M. — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., Apartado 78, Valbom, 2304-909 Tomar, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 23 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«A fim de promover a eleição para a representação dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme estipulam os artigos 266.º e 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, vimos pela presente enviar a VV. Ex.<sup>as</sup>, cópia da convocatória subscrita pelos trabalhadores da I. F. M. — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., cuja eleição se realizará no dia 28 de Setembro de 2006.

Ao abrigo da legislação actual, artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores abaixo assinados desejam promover a eleição dos representantes dos trabalhadores, para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.»

Seguem-se as assinaturas de 124 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

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 pelos trabalhadores da empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A., ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 e no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A. O acto eleitoral decorrerá no dia 25 de Setembro de 2006, nas instalações fabris sitas na Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior, entre as 10 e as 17 horas.»

Seguem-se as assinaturas de 100 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

### **Continental Mabor — Ind. de Pneus, 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 convocatória efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte — SINORQUIFA, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 266.º do mesmo diploma, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 26 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte — SINORQUIFA, com sede no Porto, vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A., nos dias 29 e 30 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Caixa Económica Montepio Geral — Eleição em 7 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos — Substituição.**

Aida da Graça Afonso Pires, eleita em 7 de Dezembro de 2004 representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Caixa Eco-

nómica Montepio Geral, foi substituída por José Carlos Figueiredo, da mesma lista.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 26 de Junho de 2006.