



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Portaria n.º 1172/2009, de 6 de Outubro, relativa à entrega em documento electrónico de actos relativos a organizações representativas de trabalhadores e de empregadores e de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho 4268

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 4269

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) 4270

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) 4271

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCESE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) 4272

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) 4273

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) 4274

— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros 4275

— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) 4277

— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros 4278

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra 4279

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 4280

— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAME-VIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	4281
--	------

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global	4282
— CCTV entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4292
— CCT entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4333
— CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	4349

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano — Alteração	4356
--	------

II — Direcção:

— Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses	4357
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— CPCI — Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário — Alteração	4357
— Associação Empresarial de Paços de Ferreira — Alteração	4357
— Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, que passa a denominar-se Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local — Alteração	4363
— APFS — Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração	4366

II — Direcção:

— Associação Nacional dos Grossistas de Tabaco (ANGT)	4367
— Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local	4368

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da LUSOSIDER — Aços Planos, S. A. — Alteração	4368
---	------

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A.	4376
— Comissão de Trabalhadores da LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.	4377
— Comissão de Trabalhadores da SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A.	4377
— Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto S. A. — Substituição	4377

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Avon Automotive Portugal, L. ^{da}	4378
— NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A.	4378
— SOVENA — Consumer Goods, S. A.	4378

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Portaria n.º 1172/2009, de 6 de Outubro, relativa à entrega em documento electrónico de actos relativos a organizações representativas de trabalhadores e de empregadores e de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

O Código do Trabalho estabelece a obrigatoriedade da entrega em documento electrónico de actos relativos a organizações representativas de trabalhadores e de empregadores e de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, tendo em vista facilitar a edição electrónica do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Os termos em que a entrega em documento electrónico destes textos se processa devem ser regulados por portaria do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

A obrigatoriedade de entrega dos diversos documentos em suporte informático visa, desde logo, facilitar a edição electrónica do *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo que se admite a entrega de documentos electrónicos sem aposição de assinatura electrónica, desde que acompanhados de suporte de papel devidamente assinado.

O projecto correspondente ao presente diploma foi publicado para apreciação pública na separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 21 de Maio de 2009. Os pareceres emitidos por organizações representativas de trabalhadores e de empregadores foram devidamente ponderados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do n.º 5 do artigo 438.º, do n.º 3 do artigo 447.º, do n.º 2 do artigo 454.º e do n.º 3 do artigo 494.º do Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

A presente portaria regula a entrega em documento electrónico dos seguintes documentos:

a) Estatutos de comissão de trabalhadores, de comissão coordenadora, de associação sindical e de associação de empregadores;

b) Identidade dos membros de direcção de associação sindical e de associação de empregadores;

c) Convenção colectiva e correspondente texto consolidado, acordo de adesão e decisão arbitral;

d) Deliberação de comissão paritária tomada por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenção, sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade e de revogação de convenção colectiva.

Artigo 2.º

Formato e comunicação do documento electrónico

1 — O documento electrónico, com aposição de assinatura electrónica, deve adoptar um formato de texto ou ser susceptível de ser exportado para um formato de texto.

2 — O documento electrónico elaborado nos termos referidos no número anterior deve ser remetido ao serviço competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em CD ou em DVD, ou para o endereço electrónico dsrctot@dgermtss.gov.pt.

3 — A expedição de documento electrónico com aposição de assinatura electrónica por mensagem de correio electrónico deve ser cronologicamente validada, nos termos da alínea u) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de Agosto, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 62/2003, de 3 de Abril, mediante a aposição de selo temporal por uma terceira entidade idónea.

4 — O texto a que se refere o artigo anterior pode ser apresentado em documento electrónico, sem assinatura electrónica, em formato de texto não editável em CDR ou em DVDR não regravável, desde que acompanhado de suporte de papel devidamente assinado.

Artigo 3.º

Força probatória

1 — O documento electrónico a que se refere o artigo 1.º não acompanhado de suporte de papel tem a força probatória de documento particular assinado, nos termos do artigo 376.º do Código Civil, desde que lhe seja aposta assinatura electrónica qualificada certificada por entidade certificadora credenciada.

2 — É admissível a aposição no documento electrónico de assinatura electrónica avançada ou de assinatura digital.

Artigo 4.º

Regime subsidiário

É subsidiariamente aplicável o regime jurídico dos documentos electrónicos e da assinatura electrónica previsto no Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de Agosto, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 62/2003, de 3 de Abril.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinagética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores que na área da convenção prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007, e actualizadas com base no aumento

percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e um grupo residual, são cerca de 90, dos quais 27 (30 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 5 (5,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 10,9 %. É nas empresas do escalão até 9 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de capatazaria, em 7,4 %, o subsídio de almoço, em 6,3 %, e as diuturnidades, em 2,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, para além da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto

de 2009, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante 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 — 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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panifi-

cação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes que na área da convenção se dediquem às mesmas actividades e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 304, dos quais 47 (15,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o prémio de venda e o subsídio de refeição, com acréscimos, respectivamente, de 11,1 % e 1,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II é inferior 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais e, apenas no distrito de Évora, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de

trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 80, dos quais 13 (16,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 7 (8,8 %) auferem retribuições em mais de 7,8 % inferiores às da convenção. São as empresas do escalão entre 21 e 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 4,2 %, 1,6 % e 4,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível X da tabela salarial constante do anexo III é inferior 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical e, apenas no distrito de Évora, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte).

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e em diversos concelhos dos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todos os trabalhadores e a todas as empresas que se dediquem à actividade das indústrias de panificação e pastelaria.

A convenção actualiza 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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 252, dos quais 92 (36,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição com um acréscimo de 2,7 %. 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.

O nível I da tabela salarial constante do anexo III consagra um valor inferior 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Os sectores da confeitaria, cafetaria, gelataria e pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores, objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante.

Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, S. João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte em-

pregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram dos sectores de apoio e manutenção do fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 605, dos quais 158 (26,1%)

auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 89 (14,7 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,4 % às da convenção. São as empresas com mais de 21 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 2,6 %. 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.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pastelaria, pelo que a presente extensão excluirá do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de alimentação uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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 território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fa-

brico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

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 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009. O valor do subsídio de alimentação produz efeitos desde 1 de Julho de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores administrativos e fogueiros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza 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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 179, dos quais 56 (31,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 18 (10,1 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 % às fixadas pela convenção. São as empresas com mais de 250 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 2,1 %, o abono para falhas, em 3,3 %, e o subsídio de refeição, em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão exclui do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebram convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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 território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Co-

merciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos

Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins, fabrico de malhas e de vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 58 475, dos quais 28 305 (48,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1349 (2,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 9,3 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVCE/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVCE/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Por outro lado, considerando que as convenções objecto da presente extensão são alterações de convenções anteriores e que o âmbito do sector de actividade de aplicação das mesmas passou a abranger a fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, actividade também abrangida pelas convenções colectivas de trabalho celebradas pela ATP, a extensão, quanto a estas actividades, apenas se aplica aos empregadores filiados na ANIVCE/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

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 retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVCE/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam à fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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 produzem efeitos desde 1 de Março de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 657, dos quais 448 (68,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (12,8 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,1 % às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à das convenções.

Atendendo a que as convenções regulam matéria não pecuniária, procede-se à exclusão das cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações de empregadores outorgantes e, ainda, que os regimes

das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — 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 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 990, dos quais 183 (18,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 69 (7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,3 %. São as empresas dos escalões até nove trabalhadores e entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,6 % e 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas abrange as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

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.

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 para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções, enquanto os valores das diuturnidades e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor das mesmas.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e os valores das diuturnidades e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de impacte da extensão dado existir uma outra convenção colectiva de trabalho aplicável no sector e o número de níveis salariais considerados no apuramento dos quadros de pessoal de 2007 ser inferior da convenção. No entanto, foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem cerca de 2732 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 7,4 %, o seguro de acidentes pessoais, em 5,5 %, e o abono para falhas, em 6,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificase incluí-las na extensão.

A convenção prevê retribuições 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 46 e 48, de 15 e de 29 de Dezembro de 2008, e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outras, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004. Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de

acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, a presente extensão, a exemplo das anteriores, não abrange as empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal.

Considerando que os outorgantes procederam à republicação integral da convenção, excluem-se da extensão as 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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, com excepção dos filiados na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam 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 previstas na tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Viseu se dediquem a actividades de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito de Viseu e a todos os trabalhadores das profissões e categorias nela previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 4459, dos quais 1946 (43,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 769 (17,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 3,7 %, o abono para falhas, em 3,3 %, o subsídio de alimentação, em 7,5 %, e o subsídio de alimentação para os trabalhadores que laboram ao sábado e ao domingo, em 4,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão

e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange o comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores que representa ao nível nacional esta actividade, a presente extensão apenas abrange as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial do anexo VII e a do nível XIV da tabela salarial do anexo XVIII 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho 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, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a uma revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange 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 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas no distrito de Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, com excepção dos empregadores que se dediquem ao comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial do anexo VII e a do nível XIV da tabela salarial do anexo XVIII apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante 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 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 20, de 22 e de 29 de Maio de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira das convenções referidas requereram a sua extensão aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores das profissões previstas que na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma actividade; os outorgantes da segunda convenção requereram a sua extensão às empresas da mesma área e âmbito de actividade não representados pela associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 5381, dos quais 1190 (22,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 622 (11,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,1 %. É nas empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de deslocação no continente e ilhas e no estrangeiro, em 2,3 % e 1,9 %, respectivamente, os abonos para refeição em prestação de trabalho suplementar, entre 0,9 % e 2,4 %, as diuturnidades, em 3,7 %, e o subsídio de refeição, em 3,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade

da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções.

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

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.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associa-

ção dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 20, de 22 e de 29 de Maio de 2009, respectivamente, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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 das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou

colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10510) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 54 empregadores e a 5740 trabalhadores.

3 — A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com as alterações a essa convenção colectiva publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2001.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato, é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Funções

1 — As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 — Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — 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 desempenham funções de confiança.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Estágio

1 — O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de um ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.^a

Evolução profissional

1 — A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

Cláusula 8.^a

Informações oficiais

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas nos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita 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.

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de 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 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 — O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 13.^a

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de sete e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;
Por turnos;
Especial.

Cláusula 15.^a

Horário fixo

1 — No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais com o máximo de oito horas diárias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 — Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 16.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

2 — No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória, todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 — O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 — Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm de ser elaborados de forma que

todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 — O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 — No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

a) Regime de três ou mais turnos rotativos — 15 % da remuneração de base;

b) Regime de dois turnos rotativos — 13 % da remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3 — Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez horas, nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 — Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho» 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4 — Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — O dia de descanso complementar pode ser descontinuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos de permanência na empresa à diuturnidade de € 13,97 e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia 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 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm 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 de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.^a

Refeições em deslocação

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — 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, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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 mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — 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 anterior, no seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de um falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de dois faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

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 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 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 em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.

Cláusula 32.^a

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 2 da cláusula 32.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja 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 33.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, 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.

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.

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

Cláusula 34.^a

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 compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.
2 — Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) Até 5 dias consecutivos, motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

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 pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova de faltas

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, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — 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 infracção disciplinar grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporaria-

mente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento 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 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — 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.

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

Cláusula 45.^a

Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;

b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

Director. — Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área. — Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por

forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista. — Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa. — Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado. — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões preestabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas. — Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção. — Planeia e ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Autovendedor. — Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo. — Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém. — Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção. — Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador. — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório. — Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do autocontrolo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações predefinidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista. — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro. — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor. — Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II. — Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção. — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais

baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado. — Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário. — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de um ano.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)		
	Categoria profissional	Vencimento
A	Director	874
B	Chefe de área	845
C	Contabilista	770
D	Supervisor de equipa	671
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Autovendedor Técnico administrativo	598
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	591
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II (*) Operador de produção	530
H	Operário não especializado	483
I	Estagiário (**)	425

(*) A extinguir quando vagar.

(**) Se o estagiário tiver idade igual ou superior a 18 anos, o seu vencimento será igual ao valor do salário mínimo nacional.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham

de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 8,20.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de € 2,20.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,85.

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

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

ANEXO V

Diuturnidades

A cláusula 22.^a da convenção colectiva de trabalho não se aplica aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 20 de Julho de 2009.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Luís Miguel Jesus Soares de Almeida, mandatário.

Maria João Antunes Bento, mandatária.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, C. R. L.:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

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

Joaquim Pereira Pires, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

José Manuel da Costa e Silva, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Joaquim Pereira Pires, mandatário.

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:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 28 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Rodolfo José Caseiro*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 28 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — (Assinatura ilegível.)*

Depositado em 1 de Outubro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 220/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCTV entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.ºs 46, de 15 de Fevereiro de 2008, e 48, de 29 de Dezembro de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 98 empregadores e 1082 trabalhadores.

5 — Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores» entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

11 — Técnico de manutenção:

a) Admissão:

O critério de diferenciação para atribuição inicial dos graus I, II, III e IV depende das habilitações literárias e experiência profissional do trabalhador.

Assim:

Grau I — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 9.º ano;

Grau II — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano;

Grau III — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano e, além desta habilitação, dois anos de experiência no grau II;

Grau IV — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e tenha participado em pelo menos dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão de carreira do trabalhador;

b) Progressão na carreira:

Na progressão do grau I para o grau II, o trabalhador terá de obrigatoriamente ter o curso de equivalência ao 12.º ano, independentemente dos anos de experiência.

Para a progressão do grau II para o grau III, para além do curso de equivalência ao 12.º ano, o trabalhador deverá contar com dois anos de experiência no grau II.

Para a progressão do grau III para o grau IV, necessitará do curso de equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e de participação em, pelo menos, dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão da carreira do trabalhador; neste caso a sua progressão do grau III para o grau IV efectuar-se-á após os dois anos de experiência no grau III.

Na atribuição inicial o trabalhador poderá ter dois cursos de formação, o curso de equivalência ao 12.º ano, mas se não tiver dois anos como grau III não lhe é atribuída a categoria do grau IV, tendo que iniciar no grau III e perfazer os anos necessários para a atribuição do topo da carreira.

12 — Agente de planificação, assistente administrativo, técnico administrativo, técnico comercial e técnico industrial:

Admissão e promoção:

Nível VI, com o 9.º ano de escolaridade (grupo 6);

Nível VII, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior (grupo 7);

Nível VIII, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no descritivo de funções, zelo profissional e assiduidade (grupo 8);

Nível IX, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 9);

Nível X, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 10).

Agente de planificação:

A partir do grupo 7, os trabalhadores com a categoria de agente de planificação passarão à categoria de técnico industrial no nível VIII, de acordo com o critério estabelecido para este nível.

Assistente administrativo:

A partir do grupo 9, os trabalhadores com a categoria de assistente administrativo, passarão à categoria de técnico administrativo no nível X, de acordo com o critério estabelecido para este nível.

13 — Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após um ano de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário de escritório do 1.º ano e ou a caixeiro do 1.º ano;

b) Os estagiários de escritório e ou caixeiro, logo que perfaçam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a estagiários e ou caixeiros do 2.º ano e a assistentes administrativos e ou caixeiros ao fim de um ano nessa mesma categoria.

14 — Profissões que não requerem aprendizagem: soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 5,65.

.....

Cláusula 61.^a-G

Prevenção e controlo do alcoolismo

No âmbito das políticas de prevenção geral dos riscos profissionais deverão ser incluídos programas de formação sobre o consumo do álcool. Estas acções exigirão intervenção e o empenhamento de todos os actores da prevenção, em particular os representantes dos trabalhadores para a SHST e os próprios sindicatos, aos quais caberá, nomeadamente, a sensibilização e responsabilização das entidades patronais, atendendo aos princípios legalmente estabelecidos para a SHST, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 78.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2009.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de planificação. — É o trabalhador que execute tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stocagem e expedição de vidros transformados: recolhe e trata elementos para a elaboração de programas, com base em pedidos de previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações: controla o cumprimento dos programas estabelecidos; assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção

do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante de operador de vidro laminado. — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de Informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissões menos qualificadas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem e seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;

Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;

Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento — a massas e seu prévio isolamento; montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositoras com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente, pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de

acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de conta, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária e o cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económica financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção 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 guarnece os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Director de compras e distribuição. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de uma empresa ou instituição relativas às compras e à distribuição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de aquisição de matérias-primas, materiais, serviços e aprovisionamentos para o fabrico e autoconsumo das empresas industriais, comerciais e outros organismos; determina as necessidades

de matérias-primas e de bens de acordo com os *stocks* e os pedidos dos serviços; estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos e redige relatórios sobre as mesmas; estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega; verifica e aprova os contratos, encomendas e as facturas; negocia com os fornecedores a qualidade e as particularidades dos produtos, os preços e as condições de entrega; determina a quantidade de produtos e a armazenagem e providencia para que não hajam materiais excedentários ou em falta, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector. Pode colaborar com outros serviços na definição das normas sobre a certificação dos fornecedores e de qualidade dos produtos a adquirir.

Director de produção da indústria transformadora. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de produção de uma empresa estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar os trabalhos de um ou vários serviços de produção de um estabelecimento fabril industrial; determina os métodos de trabalho de acordo com o planeamento e as directivas definidas e propõe, se necessário, alterações às políticas tendo em conta as possibilidades dos serviços de forma a atingir os objectivos propostos; avalia as necessidades da fabricação em função da capacidade e da rentabilidade do equipamento, da mão-de-obra e dos meios financeiros disponíveis; programa e dirige o trabalho diário define os métodos de gestão e fabricação e propõe alterações, soluções e ou recomendações; estuda formas de melhoramento de materiais e métodos de fabrico e propõe soluções e ou recomendações; assegura-se da qualidade dos produtos e elabora directivas relativas à produção; controlar os custos de produção, colabora com os serviços, nomeadamente, de qualidade, gabinete de estudos e de planeamento para promover o melhoramento da qualidade do produto ou o desenvolvimento de novos produtos, bem como para rentabilizar a utilização do equipamento e dos métodos de fabrico; assegura-se do cumprimento das normas de higiene e segurança; aprova o recrutamento e o programa de formação do pessoal com vista à utilização racional e eficaz da mão-de-obra e do equipamento; verifica os resultados das diferentes operações; efectua previsões orçamentais e elabora relatórios e propostas que submete à apreciação da direcção; supervisiona técnica e administrativamente os quadros que lhe estão subordinados; representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou do exterior, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de publicidade e relações públicas. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de publicidade, relações públicas e informação do público de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de publicidade e relações públicas da empresa ou instituição; negociar contratos de publicidade com representantes da imprensa, rádio e televisão, organismos desportivos e culturais e de agências de publicidade; planear e implementar programas de informação dirigidos aos poderes públicos, média e público em geral; planear e implementar campanhas de angariação de fundos por conta de organizações de educação ou comunitárias ou

outras sem fins lucrativos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de qualidade. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena toda a actividade respeitante a ao sistema da qualidade da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em elaborar, aplicar e avaliar as normas da qualidade do produto, elabora planos de controlo, aceitação/rejeição dos produtos desde a recepção até a sua expedição, mantém actualizadas as especificações técnicas e de segurança dos produtos; elabora o plano anual de calibrações e assegura o seu cumprimento, efectua a gestão dos dispositivos de monitorização e medição; assegura-se de que os métodos de amostragem e os aparelhos a utilizar nas análises, ensaios e outras operações são devidamente aplicados, a fim de se obter uma análise rigorosa dos processos e dos produtos e ou, se necessário, introduzir correcções nos mesmos; analisa e controla, ou dá orientações nesse sentido, a qualidade das matérias-primas, dos processos e produtos finais no laboratório; prepara soluções especiais e ou outras técnicas para análises e ou ensaios ou vigia a sua preparação; interpreta os resultados dos ensaios, análises, observações, estatísticas e redige relatórios e, se necessário, propõe e ou introduz alterações nas normas e especificações técnicas; efectua a verificação e participa na avaliação de fornecedores, acompanhamento e participação na política da qualidade da empresa; acompanhamento da evolução dos objectivos dos processos definidos; dinamiza os mecanismos adequados a fim de informar os serviços de fabrico relativamente às especificações técnicas e orientações a dar aos titulares dos postos de trabalho, actualização de todas as normas/legislação a que o SGQ dá cumprimento, coordena e supervisiona e realiza o tratamento das não conformidades, internas relativas ao produto em curso e final, externas, por virtude das reclamações provenientes de clientes, ou não conformidades associadas a fornecedores, participando na tomada de acções preventivas e correctivas, elaboração do plano anual de auditorias e assegura o seu cumprimento; representa a empresa em todos os assuntos e matérias no âmbito da qualidade e coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de recursos humanos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de política de recursos humanos e relações laborais de uma empresa ou instituição. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de um serviço numa empresa industrial, comercial ou outra, em matéria de recursos humanos e relações laborais; efectua estudos; propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; planeia e implementa os procedimentos do recrutamento, formação e desenvolvimento, do estabelecimento da estrutura salarial e negociação, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros problemas de pessoal; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um

sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho; assegura o diagnóstico das Necessidades de formação e elabora os planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica; assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo e tem poderes hierárquicos de coordenação sobre todos os trabalhadores.

Director de serviços. — É o trabalhador que chefia, controla, dirige e coordena um determinado serviço, seja de produção ou administrativo, tendo uma ou mais secções sob a sua responsabilidade.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar os serviços administrativos de uma empresa ou de uma instituição, participa na definição da política administrativa; determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; participa na definição da política administrativa; organiza e dirige os serviços gerais, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes; assegura o cumprimento de obrigações legais da empresa na área administrativa, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços financeiros. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar a actividade dos serviços financeiros de uma empresa ou instituição, participa na definição da sua política financeira; colabora na definição dos objectivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e de rentabilidade, que submete à apreciação superior; elabora o plano de investimentos; define os meios de financiamento necessários, designadamente, tipo de financiamento e organismos financiadores e conduz as negociações junto desses organismos; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços informáticos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em participar na planificação do trabalho informático e define os recursos necessários à sua realização, coordena e controla as diferentes unidades do serviço e assegura a gestão financeira e de recursos humanos; providencia pela obtenção dos meios humanos, financeiros e informáticos, necessários à satisfação dos pedidos efectua-

dos; coordena as actividades do serviço, supervisionando a organização dos grupos de estudo e de realização e reuniões de trabalho com responsáveis do projecto; supervisiona as relações entre os grupos de estudo, de realização e exploração controlando e ou participando na elaboração de procedimentos de circulação de informação a nível interno e externo; coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar; acompanha o desenrolar dos trabalhos de estudo e realização para cada projecto, nomeadamente, no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto no plano informático a fim de evitar eventuais atrasos; analisa as estatísticas de utilização do equipamento a fim de garantir uma utilização racional dos recursos disponíveis; estabelece o orçamento anual do serviço a partir dos elementos fornecidos pelas várias unidades, nomeadamente, de estudo, análise e programação e exploração; controla periodicamente as despesas e receitas de cada secção a fim de garantir o cumprimento do orçamento; efectua a gestão do pessoal, designadamente, nos aspectos referentes a recrutamento, promoção, afectação do pessoal por unidade e transferências de acordo com o plano de carga de trabalho; determina as responsabilidades de cada uma das unidades a seu cargo; prepara planos de formação do pessoal em colaboração com os serviços de formação, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços de investigação e desenvolvimento. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de investigação e desenvolvimento de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de investigação e desenvolvimento dentro da empresa ou instituição ou em regime de subcontratação com outra empresa, tendo em vista definir processos tecnológicos, novos produtos ou o aproveitamento de matérias-primas ou o seu melhoramento; planear a investigação e desenvolvimento da empresa ou instituição determinando os objectivos e custos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de vendas e comercialização. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de venda e comercialização de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em definir a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas. Pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda. Pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias, coordenação de outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director-geral. — É o responsável que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Estagiário de escritório e ou caixeiro. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém (chapa de vidro). — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gerente. — É o responsável pela gestão e controlo na execução geral dos trabalhos e orientações definidas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Maçariqueiro. — 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.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) Nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de aquários electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominantemente montar aquários electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente, revitar os aquários em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpada.

Montador de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

Montador de candeeiros. — É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Montador de componentes eléctricos. — É o trabalhador que procede à montagem de diversos componentes de sistemas de iluminação, agrupando-os num só, ou em vários,

para serem colocados nos aquários, por funcionários com essa categoria.

Montador de espelhos e molduras. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

Montador de espelhos electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as chapas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas. — É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de fornos. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos, opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração

do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina CNC. — É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente na mesa de corte, chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de corte de molduras. — É o trabalhador que introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente, mediante a moldura em vara já feita e executa o corte e montagem da moldura.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneir as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fosagem. — É o trabalhador que introduce o vidro ou o espelho, na máquina de fosagem. O trabalhador executa a tarefa manualmente ou controla a máquina quando a fosagem é automática.

Operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador de movimentação de cargas. — É o operador a quem compete executar utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, todas as operações de movimentação de produtos com complexidade e exigência técnica, materiais, matéria primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição de produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação do vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de transformação de vidro. — É o trabalhador que no sector de transformação de vidro, executa em parte ou no todo as seguintes tarefas: opera em todas as

máquinas de cortar, bisel, furar, serigrafia e outras; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos, monta e afina ferramentas, cumpre os programas de produção em conformidade com as notas técnicas internas, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, faz registos de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de vidro laminado. — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Responsável comercial. — É o trabalhador responsável pelo departamento de vendas, competindo-lhe recrutar e dar formação adequada a uma equipa de vendas, fazer prospecções de mercado e desenvolvê-lo, abrir novos clientes, assegurar e controlar as cobranças. Organizar eventos a nível nacional e ou estrangeiro.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automó-

veis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

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.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha -a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando -a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio

à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa. Realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de garantia da qualidade de aquários. — É o trabalhador que verifica em conformidade os processos de qualidade do produto, com base no padrão, de acordo com as normas e procedimentos técnicos. É o trabalhador que demonstra formação adequada ao domínio e conhecimentos técnicos e específicos nesta área.

Técnico de informática. — É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos tais como, *hardware*, *software* e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.

Técnico de laboratório de aquários. — É o trabalhador que desenvolve e executa actividades de apoio técnico, destinadas a ensaios, pesquisa e validação. Realiza análises de materiais e substâncias em geral, utilizando métodos específicos para cada caso. Observa e efectua a leitura dos resultados obtidos. Elaborar relatórios parciais e finais de acordo com as diversas fases em análise.

Técnico de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular de certificado de aptidão profissional do nível III que, ao nível da função exigida, orienta e executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos superiores.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas da maior especialização e responsabilidade. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau 1 ou grau 2.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilista; 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 a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados, da 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, coordenado, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos 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 explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau II.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; repara ou participa nas reparações em caso de serviço especializado; testa e participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as performances do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor, de acordo com as suas habilitações deverá ser classificado em grau I, II, III e grau IV.

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular do certificado de aptidão profissional de nível V que, para além da exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Ajudante de cozinheiro;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano;
Lavador;
Servente de limpeza;
Verificador/embalador.

Grupo 2:

Auxiliar de armazém;
Auxiliar de composição;
Montador de componentes eléctricos;
Operador de máquina de corte de molduras;
Operador de máquina de serigrafia;
Servente.

Grupo 3:

Ajudante de motorista;
Contínuo;
Montador de candeeiros;
Montador de espelhos e molduras;
Operador de máquina de foscagem.

Grupo 4:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Condutor de máquinas industriais;
Escolhedor de casco;
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano;
Montador de aquários B;
Montador de espelhos electrificados;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Telefonista.

Grupo 5:

Caixoteiro de vidro plano;
Cozinheiro;
Embalador;
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Montador de aquários electrificados;
Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano.

Grupo 6:

Agente de planificação do nível VI;
Cobrador;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Operador de movimentação de cargas;
Pedreiro ou trolha;
Técnico de garantia da qualidade de aquários.

Grupo 7:

Agente de planificação do nível VII;
Biselador;
Caixeiro;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de turno de composição;
Chefe de turno de escolha;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro;
Desenhador;
Encarregado de embalagem;
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçaqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Montador de caixilhos de alumínio;
Motorista de pesados;
Oficial de electricista;
Operador afinador de máquina automática de serigrafia;
Operador de composição;
Operador de fornos;
Operador de fornos de têmpera de vidro;
Operador de transformação de vidro;
Operador de máquina CNC;
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico;
Promotor de vendas;
Serralheiro de caixilhos de alumínio;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico de manutenção do grau I;
Torneiro mecânico;
Vendedor.

Grupo 8:

Assistente administrativo do nível VIII;
Caixa principal;

Chefe de secção;
Comprador;
Medidor-orçamentista;
Secretário de direcção;
Subencarregado;
Técnico administrativo do nível VIII;
Técnico comercial do nível VIII;
Técnico industrial do nível VIII;
Técnico de informática;
Técnico de laboratório de aquários;
Técnico de manutenção do grau II;
Técnico de segurança e higiene no trabalho.

Grupo 9:

Assistente administrativo do nível IX;
Contabilista;
Encarregado;
Inspector de vendas;
Técnico administrativo do nível IX;
Técnico comercial do nível IX;
Técnico industrial do nível IX;
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Chefe de serviços;
Encarregado geral;
Responsável comercial;
Técnico administrativo do nível X;
Técnico comercial do nível X;
Técnico industrial do nível X;
Técnico de manutenção do grau IV;
Técnico oficial de contas I;
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho;
Tesoreroiro.

Grupo 11:

Director de compras e distribuição;
Director de produção da indústria transformadora;
Director de publicidade e relações públicas;
Director de qualidade;
Director de recursos humanos;
Director de serviços;

Director de serviços administrativos;
Director de serviços financeiros;
Director de serviços informáticos;
Director de serviços de investigação e desenvolvimento;
Director de vendas e comercialização;
Técnico oficial de contas II.

Grupo 12:

Director-geral;
Gerente.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações (euros)
1	548
2	577
3	620
4	642
5	659
6	669
7	691
8	720
9	789
10	926
11	1286
12	1542

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 23,37.

Tabela de praticantes e pré-oficiais

	Remunerações (euros)
Praticante:	
Até 2 anos	450
Até 1 ano	

Pré-oficial		Remunerações (euros)
Do 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	504,43
Do 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	566,62
Das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	481,68
De colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	566,62

Porto, 21 de Setembro de 2009.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, mandatário.
Paulo Pimenta, mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 46, de 15 de Fevereiro de 2008, e 48, de 29 de Dezembro de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 98 empregadores e 1082 trabalhadores.

5 — Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores» entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

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 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCTV referido no n.º 1 pode ser feita, decorridos três anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas a contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciadas disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 2.^a -A

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Cláusula 5.^a**Período experimental**

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

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a**Mudança de empresa**

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a**Tempo de aprendizagem e prática**

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

Cláusula 9.^a**Inspecção médica**

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos

os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumonioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a**Classificação**

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

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a**Mapa de quotização sindical**

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores, que por escrito o solicitarem, e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará: nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a**Quadro de densidades**

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

3 — As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.^a, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

3 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata ao fim do período limite de prática.

4 — Os praticantes de biselador, colocador, cortador, espelhador, foscador artístico a ácido, foscador artístico a areia (vidro plano), moldureiro, montador de caixilhos de alumínio, operador de máquina automática de serigrafia, operador de máquina de corte de chapa de vidro, operador de máquinas CNC, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo, operador de transformação de vidro e serralheiro de caixilhos de alumínio serão promovidos a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

5 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, montador de aquários electrificados, montador de componentes eléctricos, montador de espelhos e molduras, montador de espelhos electrificados, montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas, operador de máquina de polir e fazer aresta, operador de máquinas de foscagem, operador de máquinas de molduras e polidor (vidro plano) serão promovidos a pré-oficial decorridos um ano naquela categoria.

6 — Os pré-oficiais das categorias enumeradas no n.º 4 serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquelas categorias e os pré-oficiais das categorias enumeradas no n.º 5 serão promovidos a oficial decorrido um ano naquelas categorias.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

7 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos do número anterior, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

8 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

9 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

10 — No caso previsto no n.º 7 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

11 — Técnico de manutenção:

a) Admissão:

O critério de diferenciação para atribuição inicial dos graus I, II, III e IV depende das habilitações literárias e experiência profissional do trabalhador.

Assim:

Grau I — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 9.º ano;

Grau II — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano;

Grau III — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano e, além desta habilitação, dois anos de experiência no grau II;

Grau IV — curso técnico-profissional da área com equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e tenha participado em pelo menos dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão de carreira do trabalhador;

b) Progressão na carreira:

Na progressão do grau I para o grau II, o trabalhador terá de obrigatoriamente ter o curso de equivalência ao 12.º ano, independentemente dos anos de experiência.

Para a progressão do grau II para o grau III, para além do curso de equivalência ao 12.º ano, o trabalhador deverá contar com dois anos de experiência no grau II.

Para a progressão do grau III para o grau IV necessitará do curso de equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e de participação em, pelo menos, dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos tal não poderá ser impeditivo da progressão da carreira do trabalhador; neste caso a sua progressão do grau III para o grau IV efectuar-se-á após os dois anos de experiência no grau III.

Na atribuição inicial o trabalhador poderá ter dois cursos de formação, o curso de equivalência ao 12.º ano, mas se não tiver dois anos como grau III não lhe é atribuída a categoria do grau IV, tendo que iniciar no grau III e perfazer os anos necessários para a atribuição do topo da carreira.

12 — Agente de planificação, assistente administrativo, técnico administrativo, técnico comercial e técnico industrial:

Admissão e promoção:

Nível VI, com o 9.º ano de escolaridade (grupo 6);

Nível VII, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior (grupo 7);

Nível VIII, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência

que permita desempenhar as tarefas previstas no descritivo de funções, zelo profissional e assiduidade (grupo 8);

Nível ix, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 9);

Nível x, com o 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 10).

Agente de planificação:

A partir do grupo 7, os trabalhadores com a categoria de agente de planificação passarão à categoria de técnico industrial no nível viii, de acordo com o critério estabelecido para este nível.

Assistente administrativo:

A partir do grupo 9, os trabalhadores com a categoria de assistente administrativo passarão à categoria de técnico administrativo no nível x, de acordo o critério estabelecido para este nível.

13 — Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após um ano de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário de escritório do 1.º ano e ou a caixeiro do 1.º ano;

b) Os estagiários de escritório e ou caixeiro, logo que perfaçam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a estagiários e ou caixeiro do 2.º ano e a assistente administrativo e ou caixeiro ao fim de um ano nessa mesma categoria.

14 — Profissões que não requerem aprendizagem: soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

Cláusula 13.^a-A

Formação profissional

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.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquira 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.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 13.^a -B

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) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) A formações pós-básicas nos termos da cláusula 13.^a-E;

f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 13.^a-C

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

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.

Cláusula 13.^a-D

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 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.

Cláusula 13.^a-E

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos 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 poderá ou não ser 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 beneficia 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.

Cláusula 13.^a-F

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade das empresas, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação nas empresas, 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, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para ao desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

d) 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 assegurada, 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 forem organizadas sob a responsabilidade das empresas por motivo que lhes seja imputável

são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 — 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 a respectiva empresa, nele desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7 — 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 III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias; representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;

e) 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.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a-A

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a-B

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

Cláusula 16.^a-C

Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por 4 membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se manter no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.^a

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

5 — A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro da colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos da alínea b) do número seguinte;

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

6 — Relativamente ao acordo de cedência, terá de se acautelar o seguinte:

a) A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

b) O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

c) Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

7 — O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de

documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

8 — O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de 40 horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministérios das Actividades Económicas e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de *inlabor*, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de *inlabor* só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério da Segurança Social e Trabalho e ao Sindicato.

Cláusula 23.^a**Limite do trabalho extraordinário**

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 24.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segundas horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das 150 horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 25.^a**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horários de trabalho.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 25 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

3 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

4 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

5 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

6 — O acréscimo referido nos n.ºs 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho

por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

8 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

9 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV**Retribuição mínima do trabalho****Cláusula 26.^a****Retribuições mínimas**

1:

a) 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;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

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

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 27.^a**Retribuição 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 28.^a**Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos,

o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenharia.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará às trabalhadoras que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do primeiro dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

2 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 5,65.

3 — Para os efeitos do número anterior considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

4 — O subsídio de alimentação previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época de Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente

com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 31.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 32.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 24.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizada-mente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas ao subsídio de 1 %, por dia da remuneração estabelecida para o grupo 7.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo de trajeto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.^a

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 500, enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.^a

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e

meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

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

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 41.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o

termo da situação de doença, nos termos em que as parte acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 44.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{Hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 47.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obri-

gações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimentos de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando prova que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitada, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 17.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 49.^a

Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes.
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 55.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- 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) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática 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, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;

g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior, terá direito a indemnização.

Cláusula 57.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 58.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos 6 semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este

período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 58.^a-A

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 58.^a-B

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, de 3 meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade

patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe, podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 58.^a-C

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior, aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 58.^a-D

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da comissão para a igualdade no trabalho e emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuído pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 60.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no

trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9 — As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.^a-C, a fim de responder a todas as necessidades.

10 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

11 — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção:

Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho os trabalhadores que, cumulativamente reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível v, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível iii, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

12 — Para além das situações previstas nas cláusulas seguintes e na legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, as empresas não podem, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

Cláusula 61.^a-A

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — 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.

Cláusula 61.^a-B

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a Comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das Comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 61.^a-C

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 61.^a-D

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.^a-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 61.^a-E

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

Cláusula 61.^a-F

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 61.^a-G

Prevenção e controlo do alcoolismo

No âmbito das políticas de prevenção geral dos riscos profissionais deverão ser incluídos programas de formação sobre o consumo do álcool. Estas acções exigirão intervenção e o empenhamento de todos os actores da prevenção, em particular os representantes dos trabalhadores para a SHST e os próprios sindicatos aos quais caberá, nomeadamente, a sensibilização e responsabilização das entidades patronais, atendendo aos princípios legalmente estabelecidos para a SHST, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 62.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 63.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 64.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XI

Das comissões paritárias

Cláusula 65.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

- a) Em plenário de vogais;
- b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 66.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 67.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas, quer os sindicatos.

Cláusula 68.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, de-

vendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expôr detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.^a deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de 48 horas, de entre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores

representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 69.^a

Regulamentos internos

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIII

Sanções disciplinares

Cláusula 70.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 71.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão não fica dispensado.

e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 74.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 75.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 76.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 77.^a**Concorrência de convenções**

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 78.^a**Vigência e aplicação das tabelas**

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2009.

ANEXO I**Definição de funções**

Agente de planificação. — É o trabalhador que execute tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stocagem e expedição de vidros transformados: recolhe e trata elementos para a elaboração de programas, com base em pedidos de previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações: controla o cumprimento dos programas estabelecidos; assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante de operador de vidro laminado. — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de Informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissões menos qualificadas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem e seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas,

cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;

Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;

Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento — a massas e seu prévio isolamento; Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente, pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de conta, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económica financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora

ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção 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 guarnece os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Director de compras e distribuição. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de uma empresa ou instituição relativas às compras e à distribuição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de aquisição de matérias-primas, materiais, serviços e aprovisionamentos para o fabrico e autoconsumo das empresas industriais, comerciais e outros organismos; determina as necessidades de matérias-primas e de bens de acordo com os *stocks* e os pedidos dos serviços; estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos e redige relatórios sobre as mesmas; estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega; verifica e aprova os contratos, encomendas e as facturas; negocia com os fornecedores a qualidade e as particularidades dos produtos, os preços e as condições de entrega; determina a quantidade de produtos e a armazenagem e providencia para que não hajam materiais excedentários ou em falta, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector. Pode colaborar com outros serviços na definição das normas sobre a certificação dos fornecedores e de qualidade dos produtos a adquirir.

Director de produção da indústria transformadora. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de produção de uma empresa estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar os trabalhos de um ou vários serviços de produção de um estabelecimento fabril industrial; determina os métodos de trabalho de acordo com o planeamento e as directivas definidas e propõe, se necessário, alterações às políticas tendo em conta as possibilidades dos serviços de forma a atingir os objectivos propostos; avalia as necessidades da fabricação em função da capacidade e da rentabilidade do equipamento, da mão-de-obra e dos meios financeiros disponíveis; programa e dirige o trabalho diário define os métodos de gestão e fabricação e propõe alterações, soluções e ou recomendações; estuda formas de melhoramento de materiais e métodos de fabrico e propõe soluções e ou recomendações; assegura-se da qualidade dos produtos e elabora directivas relativas à produção; controlar os custos de produção, colabora com os serviços, nomeadamente,

de qualidade, gabinete de estudos e de planeamento para promover o melhoramento da qualidade do produto ou o desenvolvimento de novos produtos, bem como para rentabilizar a utilização do equipamento e dos métodos de fabrico; assegura-se do cumprimento das normas de higiene e segurança; aprova o recrutamento e o programa de formação do pessoal com vista à utilização racional e eficaz da mão-de-obra e do equipamento; verifica os resultados das diferentes operações; efectua previsões orçamentais e elabora relatórios e propostas que submete à apreciação da direcção; supervisiona técnica e administrativamente os quadros que lhe estão subordinados; representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou do exterior, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de publicidade e relações públicas. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de publicidade, relações públicas e informação do público de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de publicidade e relações públicas da empresa ou instituição; negociar contratos de publicidade com representantes da imprensa, rádio e televisão, organismos desportivos e culturais e de agências de publicidade; planejar e implementar programas de informação dirigidos aos poderes públicos, média e público em geral; planejar e implementar campanhas de angariação de fundos por conta de organizações de educação ou comunitárias ou outras sem fins lucrativos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de qualidade. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena toda a actividade respeitante ao sistema da qualidade da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em elaborar, aplicar e avaliar as normas da qualidade do produto, elabora planos de controlo, aceitação/rejeição dos produtos desde a recepção até a sua expedição, mantém actualizadas as especificações técnicas e de segurança dos produtos; elabora o plano anual de calibrações e assegura o seu cumprimento, efectua a gestão dos dispositivos de monitorização e medição; assegura-se de que os métodos de amostragem e os aparelhos a utilizar nas análises, ensaios e outras operações são devidamente aplicados, a fim de se obter uma análise rigorosa dos processos e dos produtos e ou, se necessário, introduzir correcções nos mesmos; analisa e controla, ou dá orientações nesse sentido, a qualidade das matérias-primas, dos processos e produtos finais no laboratório; prepara soluções especiais e ou outras técnicas para análises e ou ensaios ou vigia a sua preparação; interpreta os resultados dos ensaios, análises, observações, estatísticas e redige relatórios e, se necessário, propõe e ou introduz alterações nas normas e especificações técnicas; efectua a verificação e participa na avaliação de fornecedores, acompanhamento e participação na política da qualidade da empresa; acompanhamento da evolução dos objectivos dos processos definidos; dinamiza os mecanismos adequados a fim de informar os serviços de fabrico relativamente às

especificações técnicas e orientações a dar aos titulares dos postos de trabalho, actualização de todas as normas/legislação a que o SGQ dá cumprimento, coordena e supervisiona e realiza o tratamento das não conformidades, internas relativas ao produto em curso e final, externas, por virtude das reclamações provenientes de clientes, ou não conformidades associadas a fornecedores, participando na tomada de acções preventivas e correctivas, elaboração do plano anual de auditorias e assegura o seu cumprimento; representa a empresa em todos os assuntos e matérias no âmbito da qualidade e coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de recursos humanos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de política de recursos humanos e relações laborais de uma empresa ou instituição. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de um serviço numa empresa industrial, comercial ou outra, em matéria de recursos humanos e relações laborais; efectua estudos; propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; planeia e implementa os procedimentos do recrutamento, formação e desenvolvimento, do estabelecimento da estrutura salarial e negociação, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros problemas de pessoal; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho; assegura o diagnóstico das Necessidades de formação e elabora os planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica; assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo e tem poderes hierárquicos de coordenação sobre todos os trabalhadores.

Director de serviços. — É o trabalhador que chefia, controla, dirige e coordena um determinado serviço, seja de produção ou administrativo, tendo uma ou mais secções sob a sua responsabilidade.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar os serviços administrativos de uma empresa ou de uma instituição, participa na definição da política administrativa; determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; participa na definição da política administrativa; organiza e dirige os serviços gerais, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes; assegura o cumprimento de obrigações legais da empresa na área administrativa, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços financeiros. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral

ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar a actividade dos serviços financeiros de uma empresa ou instituição, participa na definição da sua política financeira; colabora na definição dos objectivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e de rentabilidade, que submete à apreciação superior; elabora o plano de investimentos; define os meios de financiamento necessários, designadamente, tipo de financiamento e organismos financiadores e conduz as negociações junto desses organismos; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços informáticos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em participar na planificação do trabalho informático e define os recursos necessários à sua realização, coordena e controla as diferentes unidades do serviço e assegura a gestão financeira e de recursos humanos; providencia pela obtenção dos meios humanos, financeiros e informáticos, necessários à satisfação dos pedidos efectuados; coordena as actividades do serviço, supervisionando a organização dos grupos de estudo e de realização e reuniões de trabalho com responsáveis do projecto; supervisiona as relações entre os grupos de estudo, de realização e exploração controlando e ou participando na elaboração de procedimentos de circulação de informação a nível interno e externo; coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar; acompanha o desenrolar dos trabalhos de estudo e realização para cada projecto, nomeadamente, no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto no plano informático a fim de evitar eventuais atrasos; analisa as estatísticas de utilização do equipamento a fim de garantir uma utilização racional dos recursos disponíveis; estabelece o orçamento anual do serviço a partir dos elementos fornecidos pelas várias unidades, nomeadamente, de estudo, análise e programação e exploração; controla periodicamente as despesas e receitas de cada secção a fim de garantir o cumprimento do orçamento; efectua a gestão do pessoal, designadamente, nos aspectos referentes a recrutamento, promoção, afectação do pessoal por unidade e transferências de acordo com o plano de carga de trabalho; determina as responsabilidades de cada uma das unidades a seu cargo; prepara planos de formação do pessoal em colaboração com os serviços de formação, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços de investigação e desenvolvimento. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de investigação e desenvolvimento de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de investigação e desenvolvimento dentro da empresa ou instituição ou em regime de subcontratação com outra empresa, tendo em vista definir processos tecnológicos, novos produtos ou o aproveitamento de matérias-primas

ou o seu melhoramento; planear a investigação e desenvolvimento da empresa ou instituição determinando os objectivos e custos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de vendas e comercialização. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de venda e comercialização de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um administrador, director-geral ou gerente. As funções consistem em definir a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas. Pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda. Pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias, coordenação de outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director-geral. — É o responsável que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Estagiário de escritório e ou caixeiro. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém (chapa de vidro). — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gerente. — É o responsável pela gestão e controlo na execução geral dos trabalhos e orientações definidas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Maçariqueiro. — 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.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) Com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de aquários electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominantemente montar aquários electrificados, praticando as operações necessárias,

designadamente, revitar os aquários em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpada.

Montador de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

Montador de candeeiros. — É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Montador de componentes eléctricos. — É o trabalhador que procede à montagem de diversos componentes de sistemas de iluminação, agrupando-os num só, ou em vários, para serem colocados nos aquários, por funcionários com essa categoria.

Montador de espelhos e molduras. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

Montador de espelhos electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as chapas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas. — É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escolhe a produção da máquina.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de fornos. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos, opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina CNC. — É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente na mesa de corte, chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de corte de molduras. — É o trabalhador que introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente, mediante a moldura em vara já feita e executa o corte e montagem da moldura.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneirar as nós e proceder aos ajustes necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de foscação. — É o trabalhador que introduz o vidro ou o espelho, na máquina de foscação. O trabalhador executa a tarefa manualmente ou controla a máquina quando a foscação é automática.

Operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação

de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador de movimentação de cargas. — É o operador a quem compete executar utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, todas as operações de movimentação de produtos com complexidade e exigência técnica, materiais, matéria primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição de produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação do vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de transformação de vidro. — É o trabalhador que no sector de transformação de vidro, executa em parte ou no todo as seguintes tarefas: opera em todas as máquinas de cortar, bisel, furar, serigrafia e outras; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos, monta e afina ferramentas, cumpre os programas de produção em conformidade com as notas técnicas internas, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, faz registos de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de vidro laminado. — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor de pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, biseis, furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Responsável comercial. — É o trabalhador responsável pelo departamento de vendas, competindo-lhe recrutar e dar formação adequada a uma equipa de vendas, fazer prospecções de mercado e desenvolvê-lo, abrir novos clientes, assegurar e controlar as cobranças. Organizar eventos a nível nacional e ou estrangeiro.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

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.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha -a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando -a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando -a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação

de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) E documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa. Realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de garantia da qualidade de aquários. — É o trabalhador que verifica em conformidade os processos de qualidade do produto, com base no padrão, de acordo com as normas e procedimentos técnicos. É o trabalhador que demonstra formação adequada ao domínio e conhecimentos técnicos e específicos nesta área.

Técnico de informática. — É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos tais como, *hardware*, *software* e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.

Técnico de laboratório de aquários. — É o trabalhador que desenvolve e executa actividades de apoio técnico,

destinadas a ensaios, pesquisa e validação. Realiza análises de materiais e substâncias em geral, utilizando métodos específicos para cada caso. Observa e efectua a leitura dos resultados obtidos. Elabora relatórios parciais e finais de acordo com as diversas fases em análise.

Técnico de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular de certificado de aptidão profissional do nível III que, ao nível da função exigida, orienta e executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos superiores.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas da maior especialização e responsabilidade. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau 2.

Técnico oficial 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 circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados, da 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, coordenado, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes ou 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 explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau II.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; repara ou participa nas reparações em caso de serviço especializado; testa e participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das

necessidades da produção; vigia e controla as *performances* do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de “stocks” e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor, de acordo com as suas habilitações deverá ser classificado em grau I, II, III e grau IV.

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular do certificado de aptidão profissional de nível V que, para além da exercer as funções inerentes à categoria de Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc., limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Ajudante de cozinheiro;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano;
Lavador;
Servente de limpeza;
Verificador/embalador.

Grupo 2:

Auxiliar de armazém;
Auxiliar de composição;
Montador de componentes eléctricos;
Operador de máquina de corte de molduras;

Operador de máquina de serigrafia;
Servente.

Grupo 3:

Ajudante de motorista;
Contínuo;
Montador de candeeiros;
Montador de espelhos e molduras;
Operador de máquina de foscagem.

Grupo 4:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Condutor de máquinas industriais;
Escolhedor de casco;
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano;
Montador de aquários B;
Montador de espelhos electrificados;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Telefonista.

Grupo 5:

Caixoteiro de vidro plano;
Cozinheiro;
Embalador;
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Montador de aquários electrificados;
Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano.

Grupo 6:

Agente de planificação do nível VI;
Cobrador;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Operador de movimentação de cargas;
Pedreiro ou trolha;
Técnico de garantia da qualidade de aquários.

Grupo 7:

Agente de planificação do nível VII;
Biselador;
Caixeiro;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de turno de composição;
Chefe de turno de escolha;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro;
Desenhador;
Encarregado de embalagem;
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Montador de caixilhos de alumínio;
Motorista de pesados;

Oficial de electricista;
Operador afinador de máquina automática de serigrafia;
Operador de composição;
Operador de fornos;
Operador de fornos de têmpera de vidro;
Operador de transformação de vidro;
Operador de máquina CNC;
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico;
Promotor de vendas;
Serralheiro de caixilhos de alumínio;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico de manutenção do grau I;
Torneiro mecânico;
Vendedor.

Grupo 8:

Assistente administrativo do nível VIII;
Caixa principal;
Chefe de secção;
Comprador;
Medidor-orçamentista;
Secretário de direcção;
Subencarregado;
Técnico administrativo do nível VIII;
Técnico comercial do nível VIII;
Técnico industrial do nível VIII;
Técnico de informática;
Técnico de laboratório de aquários;
Técnico de manutenção do grau II;
Técnico de segurança e higiene no trabalho.

Grupo 9:

Assistente administrativo do nível IX;
Contabilista;
Encarregado;
Inspector de vendas;
Técnico administrativo do nível IX;
Técnico comercial do nível IX;
Técnico industrial do nível IX;
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Chefe de serviços;
Encarregado geral;
Responsável comercial;
Técnico administrativo do nível X;
Técnico comercial do nível X;
Técnico industrial do nível X;
Técnico de manutenção do grau IV;
Técnico oficial de contas I;
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho;
Tesoureiro.

Grupo 11:

Director de compras e distribuição;
Director de produção da indústria transformadora;

Director de publicidade e relações públicas;
 Director de qualidade;
 Director de recursos humanos;
 Director de serviços;
 Director de serviços administrativos;
 Director de serviços financeiros;
 Director de serviços informáticos;
 Director de serviços de investigação e desenvolvimento;
 Director de vendas e comercialização;
 Técnico oficial de contas II.

Grupo 12:

Director-geral;
 Gerente.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações (euros)
1	548
2	577

Pré-oficial		Remunerações (euros)
Do 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13. ^a , n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	504,43
Do 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13. ^a , n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	566,62
Das categorias constantes da cláusula 13. ^a , n.º 5.	72 % da remuneração do respectivo oficial	481,68
De colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	566,62

Porto, 21 de Setembro de 2009.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, mandatário.
Paulo Pimenta, mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 7 de Setembro de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Grupos	Remunerações (euros)
3	620
4	642
5	659
6	669
7	691
8	720
9	789
10	926
11	1 286
12	1 542

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 23,37.

Tabela de praticantes e pré-oficiais

	Remunerações (euros)
Praticante:	
Até 2 anos	450
Até 1 ano	

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de Setembro de 2009. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 6 de Outubro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 222/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, com as alterações introduzidas pelo disposto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, é alterado pelo presente texto final de alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AIM — Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,85 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2009).
1	Engenheiro técnico. Encarregado Modelador de 1.ª	677
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	628
3	Decorador à Pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador.	563
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Fornheiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	498
5	Cromador-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	486
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	483
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	480
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	478

(Em euros)		
Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2009).
	Praticante	390
	Aprendiz	385

Braga, 7 de Julho de 2009.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindi-
casta da Construção, Cerâmica e Vidro:

José António Carvalho das Neves, mandatário.

Manuel Miguel Mota, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AIM — Associação Industrial do Minho que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

Cláusula 3.^a

Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) «Actividade» um conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) «Categoria» um conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) «Carreira» a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) «Promoção» a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) «Escalão» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) «Aprendizagem» o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) «Prática» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

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, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, 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 instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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.

Cláusula 6.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, 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;

k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;

l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte.

m) Prestar ao sindicato sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 7.^a

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 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.

4 — São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

5 — 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 de concessão 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.

f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;

i) As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 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;

j) A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) 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.

l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente 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 no presente 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 9.^a

Contrato a termo certo

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.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia nem 40 horas por semana.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder quarenta e oito horas em média num período de dois meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5 — As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

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

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 11.^a

Definição do horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionismos legais.

Cláusula 12.^a**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 13.^a**Limites do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de cento e setenta e cinco horas;
- b) Limite de duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

Cláusula 14.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — 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.

2 — O trabalho 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.

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.

Cláusula 15.^a**Registo de trabalho suplementar**

1 — 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.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.º 5 e 6 da cláusula 11.^a e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo do n.º 5 e 6 da cláusula 11.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 17.^a**Regime de turnos**

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 18.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Desconto das horas de falta

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 20.^a

Subsídio de Refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,85, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com pelo menos um ano de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção

proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; no caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 22.^a

Data e documento de pagamento

1 — O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3 — Porém, 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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 24.^a**Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 25.^a**Duração das férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período de férias é aumentado 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) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

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

4 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

6 — Tratando-se de 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.

7 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a**Subsídio 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 de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a**Acumulação de 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 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 28.^a**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 o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

3 — No caso do 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 restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 29.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 30.^a**Férias e suspensão do contrato de trabalho**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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 três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 31.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente 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 32.^a

Definição 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 33.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas

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

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

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

b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmo ocorrem);

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

f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;

g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

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

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas para doar sangue, durante um dia, sem prejuízo do disposto na lei vigente;

n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2 — Implicam nomeadamente perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea n) do número anterior.

3 — No caso previsto na alínea j) do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas

dadas, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 36.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2 — A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Efeitos e cessação da suspensão

1 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 — Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3 — Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4 — A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 36.^a, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Cláusula 38.^a

Direito a prestações de desemprego

1 — A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2 — As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Inspeção-Geral

do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3 — Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 39.^a

Resolução

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho.

2 — O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 443.º do Código do Trabalho;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público, competente na área da formação profissional.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 40.^a

Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

Cláusula 41.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e

o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 42.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 44.^a

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1 — O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros, apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 5, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4 — O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte papel, às seguintes entidades:

- a) À Inspeção-Geral do Trabalho;
- b) Ao departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;
- c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer 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.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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 certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 47.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 48.^a

Caducidade do contrato a termo certo

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 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 retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 49.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 143.º do Código do Trabalho, 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 falta de comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador 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 2 do artigo anterior.

Cláusula 50.^a

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 definido para o

contrato a termo resolutivo previsto na lei, 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 a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é apostado ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 51.^a

Acordo de revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de 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 e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 52.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma 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 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 53.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento colectivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 54.^a

Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- 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.

Cláusula 55.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 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.

4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do 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 pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — 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.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a

um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa,

mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular 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.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 57.^a

Abandono de 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 do motivo da ausência.

Cláusula 58.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 59.^a

Certificado de trabalho

1 — Quando cesse o 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 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 emi-

tidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da segurança social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 60.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete directamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

- 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 não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 62.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 63.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

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

Cláusula 65.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 66.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, 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, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — 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.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13 — No caso de se tratar de micro empresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 67.^a

Funções das mulheres e menores

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 69.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 70.^a

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 71.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Cláusula 72.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos

deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4 — O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

6 — Os encargos referidos no n.º 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 75.^a

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos efectivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — A presente convenção colectiva substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores e respectivas alterações, aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias e às empresas representadas pela Associação Industrial do Minho.

2 — Nos precisos termos do número anterior, esta convenção colectiva considera-se globalmente mais favorável do que todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos, que ficam deste modo expressamente revogados.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é considerado globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva vigentes no sector, revogando, assim, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1979, 23, de 22 de Junho de 1980, 28, de 29 de Julho de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 14, de 15 de Abril de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 21, de 8 de Junho de 1988, 24, de 30 de Junho de 1989, 24, de 29 de Junho de 1990, 23, de 22 de Junho de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1996, 32, de 29 de Agosto de 1997, 31, de 22 de Agosto de 1998, 30, de 15 de Agosto de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2000, 31, de 22 de Agosto de 2001, 37, de 8 de Outubro de 2002, e 36, de 29 de Setembro de 2003.

Cláusula 79.^a

Aprendizagem

1 — As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de dois anos.

3 — As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

4 — Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

5 — Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer, numa outra entidade empregadora.

6 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.

7 — O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

Braga, 7 de Julho de 2009.

ANEXO I

Quadro geral de densidade

Classes	1	2	3	4	5	6
1. ^a	—	—	1	1	2	2
2. ^a	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador. — É o trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Cromador/roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou vidro, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

Decorador manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel na generalidade.

Decorador à pistola. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Engenheiro Técnico. — É o trabalhador que tem por função, organizar adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Embalador. — É o trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador. — É o trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado. — É o trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos

a cozer ou cozidos (encaixados ou não) Nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro. — É o trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou muflas e a responsabilidade de cozedura.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador. — É o trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros e pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador-colador. — É o o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro rodista. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática

Pintor manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda. — É o profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador. — É o trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais
e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2009).
1	Engenheiro técnico. Encarregado. Modelador de 1.ª	677
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	628
3	Decorador à Pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador.	563
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Fornheiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	498
5	Cromador-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	486
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	483
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro. Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	480
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador. Rebarbador.	478
	Praticante Aprendiz.	390 385

Braga, 10 de Setembro de 2009.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

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

José António Carvalho das Neves, mandatário.

Manuel Miguel Mota, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que a Federação representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis — Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente.*

Depositado em 28 de Setembro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 218/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Cláusulas alteradas

Ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir referidos:

Grupo A:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Resorts (quando existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento das unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Estalagens de 5 estrelas;

Casinos;

Abastecedoras de aeronaves;

Restauração e estabelecimentos de bebidas classificados de luxo.

Grupo B:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Resorts (excepto se existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);

Albergarias;
Parques de campismo e caravanismo de 5 e 4 estrelas;
Restauração e estabelecimentos de bebidas.

Grupo C:

Hotéis, hotéis rurais de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo e caravanismo de 3 estrelas;
Pensões de 1.ª e 2.ª;
Actividades marítimo-turísticas.

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 1 estrela;
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;
Pensões de 3.ª, alojamento local, casas de campo, agro-turismo, turismo de habitação, turismo da natureza.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão

Mantém a redacção em vigor sendo actualizada a data de «1 de Janeiro de 2004» para «1 de Julho de 2009», vigorando as tabelas constantes deste documento.

ANEXO I

Níveis de remuneração

Nível XV:

Director de hotel.

Nível XIV:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Director de alojamento;
Director artístico;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de produção (*food and beeverage*);
Director de serviços (escritórios);
Director de serviços técnicos;
Subdirector de hotel.

Nível XIII:

Chefe de departamento, de divisão e serviços;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe-mestre pasteleiro;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Desenhador projectista;
Director de pensão;
Director de restaurante e similares;

Encarregado geral (construção civil);
Técnico industrial;
Técnico construtor civil de grau IV;
Programador de informática;
Topógrafo;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares.

Nível XII:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de *barman*;
Chefe (químicos);
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de movimento;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack*;
Cozinheiro de 1.ª;
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Desenhador com seis ou mais anos;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de electricista;
Encarregado fiscal (construção civil);
Encarregado de fogueiro;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de obras (construção civil);
Encarregado (restaurantes e similares);
Encarregado de praias e piscinas.
Guarda-livros;
Medidor orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Técnico construtor civil dos graus II e III;
Tesoureiro.

Nível XI:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Governante geral de andares;
Operador de computador;
Secretário(a) de direcção;
Subchefe de mesa;
Pasteleiro de 1.ª

Nível X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Chefe de *bowling*;
Chefe de equipa (construção civil);
Chefe de equipa de electricista;
Chefe de equipa (metalúrgicos);
Educador de infância-coordenador;

Encarregado de pessoal de garagem;
 Encarregado de telefones;
 Encarregado termal;
 Enfermeiro;
 Escanção;
 Escriturário de 1.^a;
 Especialista (químicos);
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
 Gerente (CIN);
 Medidor orçamentista com mais de seis anos;
 Mestre (arraís);
 Monitor de animação e desportos;
 Oficial impressor de litografia;
 Operador mecanográfico;
 Preparador de trabalhos (serviços técnicos);
 Técnico construtor civil de grau I.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros;
 Apontador;
 Amassador;
Barman/barmaid de 1.^a;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Cabeleireiro;
 Caixeiro de 1.^a;
 Calceteiro de 1.^a;
 Canalizador de 1.^a;
 Carpinteiro em geral de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Cobrador;
 Controlador;
 Controlador *room-service*;
 Cortador;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Chefe de cafetaria;
 Chefe de gelataria;
 Chefe de *self-service*;
 Desenhador entre três e seis anos;
 Educador de infância;
 Electricista oficial;
 Empregado de balcão de 1.^a;
 Empregado de consultório;
 Empregado de inalações;
 Empregado de mesa de 1.^a;
 Empregado de secção de fisioterapia;
 Encarregado de parque de campismo;
 Empregado de *snack* de 1.^a;
 Encarregado de refeitório de pessoal;
 Escriturário de 2.^a;
 Especializado (químicos);
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
 Entalhador;
 Estagiário de impressor de litografia;
 Estagiário de operador de computador;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Expedidor de transportes;
 Fiel de armazém;
 Fogueiro de 1.^a;
 Forneiro;
 Governanta de andares;
 Governanta de roupa e ou lavandaria;

Ladrilhador de 1.^a;
 Merceneiro de 1.^a;
 Massagista de terapêutica de recuperação e sauna;
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Mecânico de frio e ar condicionado de 1.^a;
 Mecânico de 1.^a (madeiras);
 Medidor orçamentista entre três e seis anos;
 Motorista;
 Motorista (marítimo);
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Operador de registo de dados;
 Pasteleiro de 2.^a;
 Pedreiro de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Polidor de mármore de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Porteiro de 1.^a;
 Rádiotécnico;
 Recepcionista de 1.^a;
 Recepcionista de garagem;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Soldador de 1.^a;
 Telefonista de 1.^a;
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VIII:

Arquivista técnico;
 Aspirante amassador;
 Aspirante forneiro;
 Assador-grelhador;
 Auxiliar de educação;
 Banheiro;
Barman/barmaid de 2.^a;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Bilheteiro (cinema);
 Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria);
 Cafeteiro;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 2.^a;
 Calista;
 Calceteiro de 2.^a;
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro em geral de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de toscos;
 Cavista;
 Chefe de *caddies*;
 Chefe de copa;
 Conferente (comércio);
 Controlador-caixa;
 Costureira especializada;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Desenhador até três anos;
 Despenseiro;
Disk-jockey;
 Educador de infância estagiário;
 Empregada de andares/quartos;
 Empregado de armazém;
 Empregado de balcão de 2.^a;
 Empregado de compras (metalúrgico);
 Empregado de compras (construção civil e madeiras);

Empregado de mesa de 2.^a;
 Empregado de *snack* de 2.^a;
 Encarregado de jardins;
 Encarregado de limpeza;
 Encarregado de vigilantes;
 Entregador de ferramentas de materiais ou produtos;
 Escriturário de 3.^a;
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;
 Estagiário de operador mecanográfico;
 Estagiário de operador de registo de dados;
 Esteticista;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Fiel;
 Fiscal;
 Florista;
 Fogueiro de 2.^a;
 Ladrilhador de 2.^a;
 Maquinista de força motriz;
 Marcador de jogos;
 Marceneiro de 2.^a;
 Marinheiro;
 Massagista de estética;
 Mecânico de 2.^a (madeiras);
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Mecânico de ar frio e ar condicionado de 2.^a;
 Medidor orçamentista até três anos.
 Nadador-salvador;
 Oficial barbeiro;
 Operador de chefe de zona;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Operário polivalente;
 Pedreiro de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Polidor de mármore de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Porteiro de 2.^a;
 Praticante cabeleireiro;
 Preparador-embalador (AA);
 Pré-oficial electricista;
 Projeccionista (espectáculos);
 Recepcionista de golfe;
 Recepcionista de 2.^a;
 Semi-especializado (químicos);
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador de 2.^a;
 Telefonista de 2.^a;
 Tratador-conservador de piscinas;
 Trintanário com três ou mais anos;
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a;
 Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;
 Ajudante de despenseiro/cavista;
 Ajudante de electricista;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de projeccionista;
 Bagageiro com três ou mais anos;
 Banheiro de termas;
 Bilheteiro;

Buvete;
 Caixeiro de 3.^a;
 Duchista;
 Empregado de gelados;
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*;
 Engomador-controlador;
 Estagiário de cozinheiro do 4.º ano;
 Fogueiro de 3.^a;
 Guarda de acampamento turístico;
 Guarda-florestal;
 Guarda de parque de campismo;
 Jardineiro;
 Lavador garagista;
 Lubrificador;
 Manipulador/ajudante de padaria;
 Meio-oficial de barbeiro;
 Operador de máquinas de golfe;
 Oficial de rega;
 Servente de cargas e descargas;
 Servente de secção técnica de manutenção e conservação;
 Tratador de cavalos;
 Trintanário até três anos;
 Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano;
 Vigia de bordo;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
 Vigilante de jogos.

Nível VI:

Abastecedor de carburantes;
 Arrumador (cinema);
 Ascensorista com mais de 18 anos;
 Bagageiro até três anos;
Caddie com 18 ou mais anos;
 Caixeiro-ajudante;
 Costureira;
 Copeiro com mais de 20 anos;
 Dactilógrafo do 2.º ano;
 Empregado de balneários;
 Empregado de limpeza;
 Empregado de refeitório;
 Engomador;
 Engraxador;
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano;
 Estagiário de escriturário do 2.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano;
 Manicura;
 Lavador;
 Operador heliográfico do 2.º ano;
 Peão;
 Pedicura;
 Porteiro de serviço;
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
 Praticante da construção civil do 3.º ano;
 Roupeiro;
 Tractorista;
 Vigilante.

Nível V:

Chegador do 3.º ano;
 Copeiro até 20 anos;
 Dactilógrafo do 1.º ano;

Estagiário de *barman/barmaid* do 2.º ano;
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano;
 Estagiário escriturário do 1.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano;
 Estagiário de rececionista do 2.º ano;
 Guarda de garagem;
 Guarda de lavabos;
 Guarda de vestiário;
 Mandarete com 18 ou mais anos;
 Moço de terra;
 Operador heliográfico do 1.º ano;
 Praticante da construção civil do 2.º ano;
 Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível IV:

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano;
 Estagiário de cafeteiro (um ano);
 Estagiário de cavista (um ano);
 Estagiário de controlador (um ano);
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano;
 Estagiário de despenseiro (um ano);
 Estagiário de empregado de balcão (um ano);
 Estagiário de empregado de mesa (um ano);
 Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano;
 Estagiário de rececionista do 1.º ano;
 Estagiário de porteiro (um ano);
 Praticante de armazém;
 Praticante de caixeiro;
 Praticante da construção civil do 1.º ano;
 Praticante de metalúrgico.

Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos dos 2.º e 3.º anos;
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;
 Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos;
 Chegador do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses);

Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 anos ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de padaria;
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de rececionista com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 2.º ano;
 Aprendiz de sec. técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano (electromecânico e metalúrgico);
 Chegador do 1.º ano.

Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos;
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano (electromecânica e metalúrgico);
 Ascensorista até 18 anos;
Caddie com menos de 18 anos;
 Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO II**Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínimas, notas às tabelas e níveis de remuneração.**

(de 1 de Julho de 2009 a 31 de Dezembro de 2010)

Os valores das tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais constantes do anexo II do CCT, em revisão, para o período de 1 de Julho de 2009 a 31 de Dezembro de 2010, passam a ser os seguintes:

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares:

(Em euros)				
Grupos/níveis	A	B	C	D
XV	1 236	1 217,50	1 082	1 077,50
XIV	1 158,50	1 145	1 012,50	1 010,50
XIII	955	943,50	850,50	848,50
XII	869	863	786	783
XI	833,50	821	744	742
X	791	777,50	710,50	706
IX	712,50	701,50	632	631
VIII	631	625,50	568	558,50
VII	593	586	531,50	524,50
VI	543	537	490	483
V	468	470	465	463
IV	463	454	453	455
III	458	450	450	450
II	407	399,50	360	360
I	360	360	360	360

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas:

(Em euros)		
Grupos/níveis	A	B
XIV	1 063,50	815
XIII	875,0	664,50
XII	795	608
XI	759	581
X	723	556
IX	662	508,50
VIII	589	475
VII	546	470
VI	500	465
V	465	460
IV	460	455
III	450	450
II	380	360
I	360	360

Regulamentação em vigor

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Artigo 3.º

As restantes cláusulas do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação para revisão global do CCT

acima referido, declarando-se que, enquanto não foram revistas as cláusulas 1.ª e 2.ª, alterada, se mantém a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, ou seja:

a) A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro;

b) O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Hotelaria e Similares do Algarve e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 4.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 1800 e 15 069, respectivamente.

Lisboa, 25 de Agosto de 2009.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela AIHSA — Associação dos Industriais da Hotelaria e Similares do Algarve:

Daniel José de Sousa do Adro, membro da direcção.

Renato Garcez Pereira, membro da direcção.

José Alberto de Sousa Gião, membro da direcção.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta conven-

ção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Lisboa, 13 de Agosto de 2009. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 12 de Agosto de 2009. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

1 de Agosto de 2009.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Empresas Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 13 de Agosto de 2009. — Pelo Secretariado, *João da Silva — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Agosto de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 1 de Outubro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 221/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 18 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009.

Artigo 37.º-A

1 — O conselho fiscal é composto pelo presidente, por um vogal e um relator.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e dar pareceres sobre o balanço, as contas e o orçamento anual a apresentar pela direcção à assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscal têm direito a voto nas reuniões da direcção cuja ordem de trabalhos englobe o ponto anterior. O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente, e, obrigatoriamente, uma vez por ano.

4 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus titulares, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Registado em 24 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º da Lei n.º 7/2009, sob o n.º 41, a fl. 123 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses

Eleição em 10 de Setembro de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

António Augusto Medeiros, bilhete de identidade n.º 2945431.

José Ilídio Gomes Pinto, bilhete de identidade n.º 2859722.

António Augusto Ferreira da Cruz, bilhete de identidade n.º 381087.

José Manuel Neves Carvalho, bilhete de identidade n.º 7686974.

Rui Manuel Marrão Martins, bilhete de identidade n.º 6091726.

João Manuel Pena Beja, bilhete de identidade n.º 7021849.

João António Mendes Martins Miguel, bilhete de identidade n.º 4740835.

Rui António Pinheiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 10391967.

João Pedro Laranjinha Carvalho, bilhete de identidade n.º 6221813.

Joaquim Fernando Mendes Teixeira, bilhete de identidade n.º 5720033.

Paulo Jorge Paradinha Senane, bilhete de identidade n.º 20021108.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

CPCI — Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 9 de Setembro de 2009.

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

1 — A CPCI somente poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total dos associados, em pleno gozo dos seus direitos sociais, os quais terão de representar, pelo menos, metade do número total de votos dos associados, mediante deliberação tomada em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — A assembleia que deliberar a dissolução da CPCI definirá os precisos termos em que a dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e elegerá os respectivos liquidatários.

3 — Os bens activos e passivos que ao tempo da dissolução constituírem o património da CPCI serão distribuídos

pelas associações filiadas, nos termos estabelecidos pela assembleia geral.

Registado em 16 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 91 do livro n.º 2.

Associação Empresarial de Paços de Ferreira Alteração

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação adopta a denominação de Associação Empresarial de Paços de Ferreira, sendo uma associação

empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada, que se rege pelas leis aplicáveis e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede no Parque de Exposições Capital do Móvel, sito na Rua da Associação Empresarial, 167, freguesia de Carvalhosa, concelho de Paços de Ferreira, podendo, por deliberação da direcção, ser criadas delegações ou quaisquer outras formas de representação nos locais que forem julgados convenientes à prossecução dos seus fins.

§ 1.º A Associação Empresarial de Paços de Ferreira tem como área geográfica de intervenção a região do vale do Sousa, podendo contudo ser admitidas, a título excepcional, como associadas empresas localizadas fora desta região, desde que possuam sede no território nacional.

Artigo 3.º

A Associação tem por fim a defesa e a promoção dos interesses colectivos das empresas suas associadas.

§ 1.º Para os efeitos dos presentes estatutos, são consideradas empresas todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade, nos termos legais, nos seguintes sectores:

Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais;

Indústrias extractivas e transformadoras;

Construção;

Comércio por grosso e a retalho;

Reparação de veículos automóveis e motociclos;

Armazenagem e transporte terrestre de mercadorias;

Transporte de passageiros;

Alojamento, restauração e similares de hotelaria;

Actividades de informação e de comunicação;

Actividades financeiras e de seguros;

Actividades imobiliárias;

Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares;

Actividades administrativas e dos serviços de apoio;

Actividades de educação, de saúde e de apoio social;

Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas;

Outras actividades de serviços prestados de uso doméstico e pessoal.

§ 2.º No desenvolvimento dos seus objectivos, cumpre, em especial, à Associação:

a) Representar colectivamente os associados, nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações sindicais e a opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais da região, promovendo e contribuindo, directa ou indirectamente, para o desenvolvimento sustentado e harmonioso dos diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses destes e da economia regional e nacional;

c) Participar na definição da política sócio económica em matéria de desenvolvimento regional, crédito, investi-

mentos, comércio interno e externo, relações de trabalho, segurança social, e em quaisquer outros assuntos para que a sua colaboração seja solicitada;

d) Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares;

e) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação, dinamizando a participação activa e permanente daquelas na vida associativa, bem como a cooperação entre empresas através da implementação de redes de cooperação empresarial;

f) Incentivar e apoiar os associados na modernização e reestruturação das suas empresas, contribuindo para a melhoria da sua competitividade, actuando nas mais variadas áreas de apoio técnico, nomeadamente:

1) Higiene e segurança e medicina do trabalho;

2) Qualidade, ambiente e energia;

3) Urbanismo comercial e ordenamento industrial;

g) Contribuir para a qualificação dos recursos humanos das empresas, através de acções de formação profissional.

h) Promover as empresas e os seus produtos nos mercados nacional e internacional, através da organização de feiras e outros eventos no Parque de Exposições da Capital do Móvel, participação em feiras, missões empresariais e outras acções de divulgação e prospecção;

i) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para o uso e utilidade da Associação.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

A Associação tem três categorias de associados: efectivos, honorários e beneméritos.

§ 1.º São associados efectivos as empresas.

§ 2.º São associados honorários as pessoas ou empresas, ou quaisquer outras entidades, que tenham prestado relevantes serviços à Associação e, bem assim, as pessoas que tenham exercido com dedicação cargos directivos, e que pelo seu mérito no desempenho do cargo, lhes seja concedida essa distinção por deliberação da assembleia geral.

§ 3.º São associados beneméritos, por deliberação da assembleia geral, todos os que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação ou maior facilidade de prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

A admissão de associados efectivos é da competência da direcção e far-se-á mediante a apresentação do respectivo pedido em impresso próprio, acompanhado da prova documental da sua qualidade de empresa.

§ 1.º A direcção da Associação, após verificar a conformidade da proposta apresentada com a lei e as normas estatutárias, pronunciar-se-á no prazo de 30 dias, deferindo ou indeferindo a admissão da empresa, e dará conhecimento da sua decisão ao interessado num prazo de 15 dias.

§ 2.º Do indeferimento cabe reclamação para a direcção da Associação, a deduzir no prazo de cinco dias, contados da notificação da decisão, devendo a reclamação ser, desde logo, fundamentada.

§ 3.º A direcção poderá sustentar ou reparar a sua decisão no prazo de 10 dias após a interposição da reclamação pelo interessado, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias.

§ 4.º A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos estatutos e regulamentos da Associação, bem como das deliberações dos seus órgãos.

Artigo 6.º

São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e requerer a convocação das mesmas nos termos previstos nos estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos, bem como propor e subscrever as listas de candidatura aos mesmos nos termos estatutários;
- c) Apresentar por escrito à direcção as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, e em assembleia geral discuti-las e votá-las;
- d) Frequentar a sede da Associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direcção, as contas, os livros de escrita da Associação e os respectivos documentos.

Artigo 7.º

São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, sem direito a voto;
- b) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- c) Frequentar a sede da Associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- e) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direcção, as contas, os livros de escrita da Associação e os respectivos documentos justificativos.

Artigo 8.º

São deveres dos associados efectivos:

- a) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e as determinações emanadas dos órgãos associativos.
- b) Pagar pontualmente as quotas e jóia fixadas pela assembleia geral;
- c) Exercer com zelo, dedicação e eficácia os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins estatutários, e cumprimento das obrigações legais impostas à Associação;

g) Comunicar à Associação as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social, bem como nas suas gerências ou administrações, ou qualquer outra forma de representação, no prazo de 30 dias após verificação das mesmas;

h) Pagar as taxas que forem estabelecidas pela utilização dos serviços da Associação.

Artigo 9.º

1 — Perdem o exercício dos direitos de associado efectivo:

- a) Os que, tendo em débito uma anuidade a título de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;
- b) Os que se recusarem, sem causa justificativa ou sem que a mesma tenha sido aceite, a exercer qualquer cargo associativo para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Os que não prestem as informações ou não forneçam elementos, quando solicitados a todos os associados, de que resulte ou possa resultar serem afectados estudos ou realizações da Associação, sempre que tais informações ou elementos não prejudiquem as actividades dos associados.

2 — Perdem a qualidade de associado efectivo:

- a) Os que deixem de preencher as condições de admissão previstas nestes estatutos;
- b) Os que comunicarem à Associação, por carta registada, o seu desejo de não continuarem a ser associados;
- c) Os que forem declarados falidos ou insolventes, por sentença transitada em julgado no tribunal competente;
- d) Os que, tendo em débito mais de uma anuidade a título de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;
- e) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- f) Os que, reiteradamente, adoptem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como os que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a Associação.

§ 1.º Nos casos previstos no n.º 1 deste artigo, a perda do exercício dos direitos de associado compete à direcção, e nos casos referidos no n.º 2 a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direcção.

§ 2.º Em qualquer dos casos previstos neste artigo, será dado conhecimento ao associado, por escrito, da acusação que lhe é formulada, para, em prazo expressamente fixado mas nunca inferior a 10 dias, apresentar, querendo, a sua defesa, instruída com os meios de prova que entender.

§ 3.º O associado excluído perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos da Associação

Artigo 10.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1 — Os titulares dos órgãos sociais associativos são eleitos pela assembleia geral por um período de dois anos.

2 — Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais os associados efectivos no pleno gozo e exercício dos seus direitos.

§ 1.º Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos sociais.

§ 2.º O presidente da direcção não poderá exercer mais de dois mandatos sucessivos.

3 — Todos os cargos de eleição não são remunerados, sendo no entanto os respectivos titulares reembolsados das despesas efectuadas em serviço ou representação da Associação.

§ 1.º A eleição dos órgãos sociais é feita por votação pública em assembleia geral, considerando-se eleita a lista que reunir a maioria dos votos dos associados presentes.

§ 2.º As listas de candidaturas para os órgãos sociais podem ser apresentadas pela direcção ou por um conjunto de associados no pleno gozo dos seus direitos.

§ 3.º As listas serão enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral, para a sede da Associação, até cinco dias antes da data marcada para a assembleia geral eleitoral.

§ 4.º As listas conterão obrigatoriamente os candidatos efectivos e suplentes de todos os órgãos sociais, sendo estes organizados por órgão social e segundo uma ordem de substituição, nos termos estatutários, sem o que não serão recebidas, devendo ser devidamente assinadas por todos os candidatos e afixadas em lugar visível, na sede da Associação, desde a data da sua recepção até ao dia da eleição.

§ 5.º No caso de não serem apresentadas listas dentro dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, a direcção, bem como os restantes órgãos, manter-se-ão em funções até à realização de novo processo eleitoral, a levar a cabo no prazo máximo de 60 dias contados da data da assembleia geral eleitoral anteriormente marcada.

Artigo 12.º

Os órgãos sociais podem, no todo ou em parte, ser destituídos, em qualquer momento, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com aprovação de pelo menos três quartos dos votos dos presentes, a qual designará imediatamente os associados que interinamente hão-de substituir os destituídos até à realização de novas eleições, a levar a cabo no prazo máximo de 60 dias da data da destituição.

§ único. A destituição dos órgãos efectivos eleitos para o exercício dos cargos implica a dos eleitos a título de suplentes.

Artigo 13.º

Em caso de demissão, ou impedimento temporário ou definitivo de titular de cargo social, entrará em exercício de funções um suplente, o qual exercerá o respectivo mandato até à cessação do impedimento ou até ao término do mandato, consoante o caso.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário efectivos e, bem assim, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários suplentes.

§ 1.º A substituição de qualquer elemento da mesa será feita pelo elemento seguinte da mesma, ou seja, o 1.º secretário substitui o presidente, o 2.º secretário substitui o 1.º secretário, o 1.º secretário suplente substitui o 2.º secretário efectivo, e assim sucessivamente.

§ 2.º Na falta de elementos suficientes para constituir a mesa, esgotados os suplentes, a substituição dos elementos da mesa ausentes é feita por eleição de associados efectivos presentes na assembleia, não podendo no entanto a escolha recair em qualquer membro da direcção ou do conselho fiscal.

Artigo 15.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal, bem como destituir os titulares dos órgãos da Associação;
- b) Fixar a jóia e quotas a pagar pelos associados, sob proposta da direcção;
- c) Apreciar e votar o relatório e contas anual da direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção da Associação;
- e) Autorizar a Associação a demandar os membros dos corpos sociais por actos praticados no exercício das suas funções;
- f) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;
- g) Deliberar sobre a concessão das categorias de associado honorário e benemérito;
- h) Deliberar sobre a exclusão de associados, nos termos previstos nestes estatutos;
- i) Deliberar sobre a contratação de empréstimos para fazer face a investimentos de carácter relevante e extraordinário da Associação;
- j) Deliberar sobre a aquisição, oneração ou alienação dos bens imóveis da Associação;
- l) Deliberar sobre a participação da Associação no capital de entidades, sem fins lucrativos, de apoio às empresas;
- m) Deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos e

fiscalizar o cumprimento dos estatutos, regulamentos e deliberações.

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até ao dia 31 de Março de cada ano e extraordinariamente a pedido de um dos outros órgãos associativos, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de associados efectivos, em número não inferior a 5 % da totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — Em reunião ordinária, a assembleia deliberará sobre o relatório de gestão da direcção, o balanço e as contas do exercício findo, com o respectivo parecer do conselho fiscal, procederá à apreciação geral da gestão e fiscalização da Associação e elegerá, quando for caso disso, os membros da sua mesa e dos órgãos associativos, podendo ainda tratar de quaisquer assuntos de interesse para a Associação, desde que sejam expressamente indicados na respectiva convocatória.

Artigo 17.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal ou protocolo e publicação num jornal da cidade de Paços de Ferreira ou no boletim informativo da Associação, sempre que este exista e seja editado, com antecedência mínima de 15 dias, e no qual se indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria não compreendida na ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A comparação de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação e das deliberações, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia ou à alteração da ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral considera-se regularmente constituída e poderá deliberar validamente em primeira convocação quando estiverem presentes, ou devidamente representados, pelo menos metade dos associados efectivos.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados efectivos, em segunda convocação, trinta minutos após a hora marcada para a primeira.

Artigo 19.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos dos associados efectivos presentes.

3 — A dissolução da Associação só pode ser deliberada pelo voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados efectivos com direito a voto.

Artigo 20.º

Cada associado tem direito ao número de votos correspondente ao escalão de quotização em que se enquadrar,

de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 35.º destes estatutos e nos termos seguintes:

- 1.º escalão: um voto;
- 2.º escalão: três votos;
- 3.º escalão: cinco votos;
- 4.º escalão: sete votos.

Artigo 21.º

Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar as assembleias gerais, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de associados, nos termos estatutários, bem como dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas às eleições sociais;
- c) Dar posse aos órgãos sociais;
- d) Rubricar os livros da Associação e assinar os termos de abertura e encerramento dos mesmos.

§ único. As mencionadas funções serão exercidas pelo presidente substituto no caso de ausência ou impedimento temporário ou definitivo do presidente efectivo.

Artigo 22.º

Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa na direcção dos trabalhos;
- b) Redigir actas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia, bem como preparar as convocatórias;
- d) Servir de escrutinadores.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 23.º

A direcção é constituída por cinco elementos efectivos e quatro suplentes.

§ 1.º A representação e gerência associativas são confiadas à direcção, composta por um presidente, e quatro vice-presidentes.

§ 2.º Na falta ou impedimento temporário do presidente da direcção, este delegará num dos vice-presidentes.

§ 3.º Na falta ou impedimento definitivo dos membros da direcção, a sua substituição far-se-á nos seguintes termos:

- a) O presidente será substituído por um dos vice-presidentes;
- b) Na falta de qualquer um dos demais vice-presidentes, será este substituído pelo primeiro suplente, e assim sucessivamente;
- c) No caso de faltar algum membro da direcção, esgotados os suplentes, proceder-se-á a eleição de nova direcção.

§ 4.º A direcção poderá constituir uma direcção executiva, integrada por directores de departamento do quadro de pessoal, de entre os quais um exercerá as funções de

director-geral executivo, na qual delegará entre outras as competências previstas no artigo 24.º, alíneas f) e g).

§ 5.º No exercício das suas funções, compete ao director-geral executivo, apresentar à direcção o orçamento e plano de actividades anual e os respectivos relatórios de execução e participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto, competindo-lhe elaborar os relatórios e actas das reuniões.

Artigo 24.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele;
- b) Propor à assembleia geral os montantes da jóia e quotas, a pagar pelos associados;
- c) Apresentar anualmente à assembleia geral ordinária o relatório e contas da gerência acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- d) Definir a política, missão e objectivos da Associação;
- e) Aprovar o orçamento e plano de actividades anual e relatórios de execução;
- f) Gerir o quadro de pessoal da Associação e respectivas contratações;
- g) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, determinando os respectivos métodos e regulamentos de trabalho;
- h) Nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categoria de actos;
- i) Decidir sobre a admissão de associados, declarar a perda do exercício dos direitos de associado, bem como apresentar propostas de exclusão de associado à assembleia geral, nos termos previstos nestes estatutos;
- j) Celebrar acordos de cooperação com organismos e entidades públicas ou privadas;
- k) Proceder à emissão dos títulos de participação previstos nestes estatutos, bem como estabelecer a respectiva regulamentação;
- l) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros tipos de representação da Associação;
- m) Submeter à apreciação da Assembleia as propostas que se mostrem convenientes;
- n) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral, cumprindo tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa dos respectivos sectores de actividade económica.

Artigo 25.º

Compete especialmente ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao presidente em exercício:

- a) Representar a Associação em quaisquer actos públicos, podendo delegar tais poderes em qualquer outro elemento da sua direcção ou outrem estranho à mesma;
- b) Dirigir as reuniões da direcção, ordenando os assuntos e a sua discussão.

Artigo 26.º

1 — A direcção reúne-se pelo menos uma vez por mês, podendo assistir às reuniões um membro do conselho fiscal ou representantes das comissões e grupos, uns e outros sem direito a voto.

2 — As deliberações são tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 27.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou seu substituto.

§ único. Em actos de mero expediente basta a assinatura de qualquer membro da direcção, podendo esta delegar, para tal efeito, em quadro superior da Associação.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e um 1.º vogal e um 2.º vogal efectivos, e ainda um 1.º, um 2.º e um 3.º vogal suplentes.

§ 1.º A substituição de qualquer elemento do conselho será feita pelo elemento seguinte do mesmo, ou seja, o 1.º vogal efectivo substitui o presidente, o 2.º vogal efectivo substitui o 1.º vogal efectivo, o 1.º vogal suplente substitui o 2.º vogal efectivo, e assim sucessivamente.

§ 2.º No caso de falta definitiva de algum membro, esgotados os suplentes, proceder-se-á à eleição de novo conselho fiscal.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrita da Associação e os serviços de tesouraria, fiscalizando os actos de gestão financeira da Associação e seus departamentos;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, quando, no exercício das suas competências, o julgue necessário;

Artigo 30.º

1 — O conselho fiscal pode reunir as vezes que julgar conveniente, ficando a respectiva convocação a cargo do presidente, a quem incumbe dirigir as reuniões.

2 — As competentes deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente direito a voto de desempate.

CAPÍTULO IV

Grupos e comissões

Artigo 31.º

Para realização dos fins da Associação, e mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, poderão os associados efectivos juntar-se em grupos por sectores de actividades económicas e em comissões por assuntos que interessem a várias actividades.

Artigo 32.º

1 — Os grupos e comissões serão criados por iniciativa dos associados interessados ou da direcção, à qual caberá aferir do seu enquadramento nos princípios e objectivos associativos, bem como proporcionar as condições necessárias à sua instituição, organização e coordenação.

2 — Os grupos e comissões funcionarão segundo regulamentação própria, gerindo as receitas que lhes forem proporcionadas pela direcção e as suas despesas específicas.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 33.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e da jóia dos associados;
- b) Os juros e rendimentos dos seus bens;
- c) As taxas pagas pelos associados em função dos serviços prestados sujeitos a remuneração;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou legados, contribuições ou remunerações permitidas por lei.

Artigo 34.º

É considerado igualmente receita da Associação o produto de títulos de participação, cuja emissão será da responsabilidade e iniciativa da direcção, e que se destinam a proporcionar o reforço dos meios financeiros ao dispor da Associação para a prossecução dos seus objectivos.

§ 1.º Os mencionados títulos serão sempre emitidos em valores de moeda portuguesa, não vencem juros e são reembolsáveis num prazo máximo de 10 anos.

§ 2.º O reembolso dos títulos poderá ser efectuado, pelo menos parcialmente, através de contrapartidas em serviços e regalias patrocinadas pela Associação, cujas condições e critérios constarão de regulamento próprio a estabelecer pela direcção.

Artigo 35.º

1 — O montante da jóia e quota mínima anual, bem como a forma do seu pagamento, será aprovado em assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — As quotizações dos associados serão sempre múltiplas da quota mínima e de acordo com o princípio geral de que a cada quota mínima corresponde um voto.

3 — As quotizações serão estabelecidas em função dos seguintes critérios, aplicando-se sempre o critério de que resulte o enquadramento no escalão mais elevado:

- a) 1.º escalão — uma quota mínima: associados com facturação anual até € 150 000, ou até cinco trabalhadores;
- b) 2.º escalão — três quotas mínimas: associados com facturação anual entre € 150 000 e € 450 000, ou entre 6 e 15 trabalhadores;
- c) 3.º escalão — cinco quotas mínimas: associados com facturação anual entre € 450 000 e € 900 000, ou entre 16 e 30 trabalhadores;
- d) 4.º escalão — sete quotas mínimas: associados com facturação anual com mais de € 900 000, ou mais de 30 trabalhadores.

§ único. Nos termos e para os efeitos destes estatutos, e designadamente do disposto nos artigos 20.º e 35.º, fica reservado à direcção o direito a promover o adequado enquadramento de cada associado no escalão que se verifique corresponder de facto à sua situação.

Artigo 36.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que mereça o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Artigo 37.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos pela direcção, com recurso para a assembleia geral, regendo as disposições legais em vigor, e designadamente as constantes do Código Civil sobre pessoas colectivas.

Registado em 25 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 441.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 91 do livro n.º 2.

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, que passa a denominar-se Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local — Alteração.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local é uma pessoa colectiva de direito privado sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a lei e regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Bernardino Costa, 13, 1.º, e exerce a sua acção em todo o território nacional, podendo, para o efeito, criar delegações.

Artigo 3.º

A Associação destina-se a prosseguir e defender os interesses comuns dos associados, promovendo os interesses empresariais e o desenvolvimento dos sectores de actividade que representa, competindo-lhe organizar e manter os serviços necessários à prossecução destas finalidades.

Artigo 4.º

Para a realização dos objectivos estatutários, compete nomeadamente à Associação:

- a) Defender os legítimos direitos e interesses das empresas de tráfego fluvial e local e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Promover e dinamizar as actividades empresariais de tráfego fluvial e local, desenvolvendo a cooperação e solidariedade entre as empresas associadas;

c) Promover a estruturação e dimensionamento técnico e económico do sector, impulsionando a sua modernização e as regras da concorrência;

d) Representar os associados na análise, debate e negociação de todas as matérias com impacto nas actividades das empresas de tráfego fluvial e local, nomeadamente a contratação colectiva e direito laboral, económico e fiscal;

e) Outorgar convenções colectivas de trabalho;

f) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados;

g) Dinamizar programas de formação profissional para melhoria das qualificações dos Recursos Humanos afectos às actividades prosseguidas;

h) Gerir os activos da Associação de forma a maximizar o seu valor.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1 — Podem ser associados da Associação todos os armadores ou industriais que exerçam a actividade de tráfego fluvial e local no território nacional, nomeadamente com embarcações, motorizadas ou não, destinadas a:

a) Transporte e manuseamento de mercadorias em meios fluviais;

b) Serviço de reboques e lanchas transportadoras;

c) Transporte de passageiros;

d) Transporte marítimo turístico;

e) Extracção de areias;

f) Dragagens e obras portuárias;

g) Navegação costeira nacional;

h) Navegação interior;

i) Outros serviços relacionados.

2 — A admissão dos associados é da competência da direcção, que avaliará o preenchimento dos seguintes requisitos por parte dos proponentes:

a) A conformidade da actividade prosseguida com os fins da Associação;

b) Declaração, tratando-se de pessoa colectiva, do nome do seu representante perante a Associação;

c) Relação dos activos afectos à actividade com o respectivo registo;

d) Documento de autorização de débito em conta correspondente à jóia e quotizações.

3 — Os associados serão representados perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, habilitando-as com os necessários poderes deliberativos mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das respectivas empresas em termos de as vincular.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvo se tiver incorrido na violação de alguns dos deveres estatutários;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 14.º n.º 1;

d) Exercer o direito de voto e apresentar propostas para a realização dos objectivos estatutários;

e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Pagar as quotas fixadas anualmente pela assembleia geral ordinária, sendo o número de quotas e respectivo valor a pagar por cada associado calculados de acordo com a dimensão e características da frota;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, salvo por impedimento justificado;

c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações da assembleia geral e os regulamentos internos da Associação;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais.

Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Por sua iniciativa os associados que se demitirem;

b) Por decisão da assembleia geral, os associados que tiverem praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio;

c) Por decisão da direcção, os associados que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for fixado por carta registada ou os que tenham deixado de exercer a sua actividade por mais de um ano.

2 — O associado excluído perde todo e qualquer direito sobre o património social.

3 — A direcção poderá deliberar a readmissão de um associado excluído, mediante prova de ter sido sanada a situação que determinou a respectiva exclusão.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Princípios gerais

Artigo 9.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal

Artigo 10.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por três anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

1 — Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

2 — Todas as eleições serão feitas por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — Cada lista terá de ser subscrita por um mínimo de cinco associados.

4 — A assembleia geral que delibere sobre a destituição de qualquer dos órgãos sociais, tem de ser expressamente convocada para o efeito e a deliberação só produz efeitos se estiverem presentes ou devidamente representados dois terços dos associados.

5 — Incumbe à assembleia reunida para os efeitos previstos no número anterior, proceder à eleição dos associados que desempenharão os cargos vagos até à realização de novas eleições, as quais serão imperativamente marcadas nos 90 dias seguintes.

Artigo 11.º

1 — O exercício dos cargos por parte dos membros dos órgãos sociais é gratuito, sem prejuízo da assembleia geral autorizar o pagamento de senhas de presença ou reembolso de despesas devido pela participação dos associados em funções de representação do sector.

2 — Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Da assembleia geral

Artigo 12.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias, preparar a ordem de trabalhos e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe ao secretário redigir as actas e assegurar a regularidade das convocações e votações, assim como o expediente relacionado com as reuniões da assembleia geral.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia designar de entre os associados presentes quem deve substituí-lo.

Artigo 13.º

Compete à assembleia geral:

a) Estabelecer as linhas mestras das políticas a seguir pela Associação;

b) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e proceder à destituição dos corpos gerentes, nos termos da lei e dos presentes estatutos;

c) Fixar o valor da jóia de inscrição e o número e valor das quotas a pagar pelos associados;

d) Aprovar anualmente os orçamentos e planos da actividade da Associação;

e) Apreçar e aprovar os relatórios e contas da direcção, o parecer do conselho fiscal ou fiscal único, bem como as propostas que a direcção ou os associados lhe submetam;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos relacionados com a prossecução dos fins da Associação.

Artigo 14.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano e extraordinariamente sempre que para tal for convocada pela direcção, pelo conselho fiscal e ainda por pedido fundamentado de um quinto dos associados em pleno uso dos seus direitos.

2 — A reunião ordinária destina-se à apreciação e votação do relatório e contas da direcção, bem como do parecer do conselho fiscal relativos ao exercício encerrado a 31 de Dezembro de cada ano.

Artigo 15.º

1 — A convocação da assembleia geral deve ser feita por carta ou telecópia com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo a convocatória expressamente indicar o dia, a hora o local e a ordem de trabalhos da reunião.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria diversa da que consta da ordem de trabalhos, salvo se estiverem presentes todos os associados e deliberarem a respectiva inclusão na agenda.

Artigo 16.º

A assembleia funcionará à hora marcada na convocatória, desde que estejam presente, pelo menos, metade dos associados ou decorridos trinta minutos com qualquer número.

Artigo 17.º

1 — Cada quota paga pelo associado confere o direito a um voto.

2 — Poderão participar, deliberar e votar na assembleia todos associados que tenham as suas quotas integralmente pagas.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados.

4 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de votos presentes e representados.

5 — Para efeitos da presença e votação em assembleias gerais, cada associado poderá conferir poderes de representação a um outro associado, desde que formalize tal vontade em carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

6 — O exercício dos direitos de voto nas condições previstas no número anterior, fica limitado à representação de um número máximo de cinco associados.

Da direcção

Artigo 18.º

A direcção é composta por três ou cinco membros eleitos na assembleia geral, de acordo com a organização das listas submetidas à votação, exercendo um as funções de presidente e outro as funções de tesoureiro.

Artigo 19.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação;
- b) Elaborar orçamentos e fiscalizar o seu cumprimento;
- c) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- d) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- e) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- g) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que entenda necessárias;
- h) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do sector do tráfego fluvial e local, com respeito pelas linhas orientadoras definidas pela assembleia geral.

Artigo 20.º

- 1 — A direcção reunirá sempre que julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada semestre.
- 2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes.
- 3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Para obrigar a Associação são necessários e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

Artigo 22.º

Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados contra as disposições legais, estatutárias e regulamentares, salvo se não tiverem tomado parte nas respectivas deliberações ou emitido voto contrário que conste da acta da sessão respectiva.

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

A fiscalização da actividade da Associação compete a um conselho fiscal.

Artigo 24.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, em conjunto ou separadamente, sempre que o entenda conveniente, o livro de actas da direcção, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção.

Artigo 25.º

- 1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que o seu presidente, os vogais ou a direcção o requeiram.
- 2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

- 3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 26.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 27.º

- 1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de votos.
- 2 — A assembleia que delibera a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Artigo 28.º

A interpretação e aplicação dos presentes estatutos compete em primeiro lugar à direcção no exercício das suas funções executivas e, sempre que os associados ou qualquer outro órgão entendam necessário, à assembleia geral.

Registado em 28 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 91 do livro n.º 2.

APFS — Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 8 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Artigo 7.º

Processo de admissão

- 1 — *(Mantém a redacção.)*
- 2 — *(Mantém a redacção.)*
- 3 — *(Mantém a redacção.)*
- 4 — *(Mantém a redacção.)*
- 5 — O indeferimento do pedido de admissão deve ser devidamente fundamentado.
- 6 — Da decisão de indeferimento cabe recurso para o conselho fiscal, o qual deve ser feito por escrito, no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da decisão.
- 7 — Da decisão do conselho fiscal caberá recurso para os tribunais, nos termos da lei.
- 8 — *(Anterior n.º 5.)*

Artigo 14.º

Duração dos mandatos, formas de eleição, destituição e actas

- 1 — *(Mantém a redacção.)*
- 2 — *(Mantém a redacção.)*
- 3 — *(Mantém a redacção.)*

4 — *(Mantém a redacção.)*

5 — *(Mantém a redacção.)*

6 — Os membros dos órgãos sociais ou os seus representantes são passíveis de destituição.

7 — A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral e necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

8 — Ocorrendo a destituição, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos, até à realização das novas eleições.

9 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia designará, de imediato, uma comissão administrativa, composta por três membros, à qual competirá a administração corrente da Associação até à realização de eleições e tomada de posse dos eleitos.

10 — *(Anterior n.º 6.)*

Artigo 17.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) *(Mantém a redacção.)*

b) Retirar o mandato conferido aos membros dos corpos sociais, quando os legítimos interesses da Associação o reclamem ou aqueles se tenham desviado da observância da lei e dos presentes estatutos;

c) *[Anterior alínea b).]*

d) *[Anterior alínea c).]*

e) *[Anterior alínea d).]*

f) *[Anterior alínea e).]*

Artigo 23.º

Competência

.....
l) *(Eliminada.)*

m) *[Passa a l).]*

n) *[Passa a m).]*

Artigo 26.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um de entre eles designado presidente.

2 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 27.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) *(Mantém a redacção.)*

b) *(Mantém a redacção.)*

c) *(Mantém a redacção.)*

d) Apreciar e decidir sobre o recurso previsto no n.º 6 do artigo 7.º

Artigo 34.º

Extinção, dissolução e liquidação

1 — A APFS extingue-se nos casos previstos na lei.

2 — A APFS dissolve-se nos casos previstos na lei ou por deliberação da assembleia geral em que haja acordo de três quartas partes de todos os associados na altura inscritos na Associação.

3 — A liquidação da APFS, em caso de extinção ou dissolução, competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela assembleia geral, que igualmente deverá decidir no respeitante ao destino do património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis.

Registado em 28 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 91 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Nacional dos Grossistas de Tabaco (ANGT)

Eleição em 5 de Agosto de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Pepe & Àndion, S. A., representada pelo Dr. Carlos Filipe Gonçalves Duarte.

Tesoureiro — FEPI — Distribuição, S. A., representada pela Dr.ª Susana Pires Queirós.

Vogal — 3D — Companhia de Distribuição de Tabacos, S. A., representada por João Carlos da Silva Lopes Belo.

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local

Eleição em 5 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — ETE — Empresa de Tráfego e Estiva, S. A., pessoa colectiva n.º 500497664, representada pelo engenheiro Luís Francisco Menano de Figueiredo.

Vogal — SOCARFER — Transportes e Serviços Integrados, S. A., pessoa colectiva n.º 502387645, representada pelo Dr. Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado.

Vogal — Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., pessoa colectiva n.º 507037910, representada por Rui José Sousa Cruz.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da LUSOSIDER Aços Planos, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada pela assembleia eleitoral realizada a 22 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1997.

Estatutos

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., com sede em Aldeia de Paio Pires, no exercício dos direitos que a Constituição da República e Código lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com contrato de trabalho com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação

dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam

submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º**Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º**Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º**Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º**Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para

discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º**Direito de informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

c) Planos gerais de actividade e orçamentos;

d) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

e) Situação de aprovisionamento;

f) Previsão, volume e administração de vendas;

g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

i) Modalidades de financiamento;

j) Encargos fiscais e para-fiscais;

k) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º**Obrigatoriedade de parecer prévio**

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da recepção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.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) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 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 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

Financiamento, meios técnicos e materiais

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de obter do órgão da administração da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no

ponto anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas a que se refere o número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, conforme estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por três efectivos e três suplentes, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria, de pelo menos dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras

Artigo 47.º

Competência das subcomissões e articulação com a CT

A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

Artigo 47.º-A

Adesão e articulação com as comissões coordenadoras

1 — A articulação entre a CT e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CT nos órgãos daquelas, por deliberação maioritária dos membros da CT.

2 — A CT adere à Comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

Artigo 50.º

Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados

do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral — Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE). A CE é constituída por dois elementos da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT.

2 — Cada uma das listas candidatas poderá designar por escrito um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

8 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere n.º 1 do artigo 52.º e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

Artigo 53.º

Competências da comissão eleitoral

Compete ainda à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

Artigo 54.º

Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de 48 horas para a sua rectificação.

Artigo 58.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 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade (necessária e suficiente, de modo a que a votação se inicie dentro do horário previsto).

5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Acto eleitoral

1 — Compete à CE 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, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 64.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tinha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo Os limites do quadrado, 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 64.º

Artigo 66.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — 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.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

Artigo 67.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e

uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 30 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 141 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A.

Eleição em 4 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Luís Hernâni Gaspar Correia, titular do bilhete de identidade n.º 2191108, emitido em Lisboa em 27 de Abril de 2000.

Luís Miguel Rodrigues João, titular do bilhete de identidade n.º 10323088, emitido em Lisboa em 11.05.2005.

Manuel Agostinho Pimentão Ribeiro, titular do bilhete de identidade n.º 4593358, emitido em Évora em 31 de Outubro de 2007.

Mário Vasconcelos Magalhães da Silva Coimbra, titular do bilhete de identidade n.º 3687140, emitido em Lisboa em 4 de Julho de 2001.

José António David Graça, titular do bilhete de identidade n.º 5159329, emitido em Lisboa em 30 de Março de 2001.

Carlos Fernando Garcia Silva, titular do bilhete de identidade n.º 8945465, emitido em Lisboa em 19 de Agosto de 2008.

Carlos Alberto Queiroz Marinho, titular do bilhete de identidade n.º 3699935, emitido em Lisboa em 9 de Fevereiro de 1996.

Manuel Domingos Silva Correia Couto, titular do bilhete de identidade n.º 3290342, emitido no Porto em 26 de Março de 2008.

Susana Paula Silva Vasques, titular do bilhete de identidade n.º 11002655, emitido em Lisboa em 11 de Junho de 2007.

Paulo Jorge Santos Gonçalves, titular do bilhete de identidade n.º 6993557, emitido em Lisboa em 26 de Outubro de 2004.

Hugo André Ribeiro Silva, titular do bilhete de identidade n.º 10764254, emitido em Lisboa em 23 de Setembro de 2003.

Registados em 28 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 141 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.

Eleição em 22 de Setembro de 2009 para o mandato de três anos.

Eleitos efectivos:

Paulo Sérgio Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10903755.

Nélson Manuel Bernardino Rosa, bilhete de identidade n.º 10681851.

Sílvio Estêvão Meireles Moura Morgado, bilhete de identidade n.º 11016578.

Eleitos suplentes:

Jorge Manuel Fontes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10132549.

Francisco Luís de Sousa Rocha Cardoso, bilhete de identidade n.º 2870469.

Luís Filipe Calheiros Cardoso, bilhete de identidade n.º 9569736.

Registados em 30 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 88, a fl. 141 do livro n.º 1.

António Neves, bilhete de identidade n.º 14402075.
Jacinto Raposo Brito, bilhete de identidade n.º 2327665.
António Joaquim N. da Silva, bilhete de identidade n.º 6856955.

Rogério Manuel Mateus Neto, bilhete de identidade n.º 5154423.

Eleitos suplentes:

José António Leo Lopes, bilhete de identidade n.º 5612563.
Bruno Miguel Marques Lucas, bilhete de identidade n.º 11710681.

José Manuel Valgôde Branco, bilhete de identidade n.º 5060825.

Rafael José Silva Guerreiro, bilhete de identidade n.º 11696097.

Roberto Carlos Santos Almeida Matos, bilhete de identidade n.º 11913735.

Registados em 30 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 89, a fl. 141 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto S. A. — Substituição.

Eleição em 22 de Abril de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Na Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., eleita em 22 de Abril de 2008, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, o elemento da Lista C Joaquim Silva Santos (MG 10289) é substituído por Mário Filipe da Silva Ramos (MG 11701), da mesma lista.

Comissão de Trabalhadores da SN Seixal Siderurgia Nacional, S. A.

Eleição em 22 de Setembro de 2009 para o mandato de três anos.

Eleitos efectivos:

Manuel Guerreiro Cambado, bilhete de identidade n.º 5575699.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Avon Automotive Portugal, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho da empresa Avon Automotive Portugal, L.^{da}, realizada em 9 de Setembro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009.

Efectivos:

Carla Susete Marques Lourosa, bilhete de identidade n.º 11380611.

Ana Regina Antunes Silva Nunes, bilhete de identidade n.º 8496469.

Dina Maria Borges Marques, bilhete de identidade n.º 10915346.

Suplentes:

Isabel Marina L. de Matos Bernandes, bilhete de identidade n.º 7651209.

Luís Carlos Rodrigues da Costa, bilhete de identidade n.º 9646388.

Vítor Manuel Mota Borges, bilhete de identidade n.º 8245932.

Registados em 28 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004 (Código do Trabalho), sob o n.º 71, a fl. 36 do livro n.º 1.

NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A., realizada em 11 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

Efectivos:

Paulo Jorge Santos Carvalho, funcionário n.º 102129, bilhete de identidade n.º 08116227, emitido pelo cartão de cidadão.

Cláudio José Lima Piedade, funcionário n.º 102085, bilhete de identidade n.º 11298004, emitido em Aveiro.

Suplentes:

António Manuel Cura Silvestre, funcionário n.º 102073, bilhete de identidade n.º 7890784, emitido em Aveiro.

João Nelson Leal Fidalgo, funcionário n.º 102092, bilhete de identidade n.º 13707803, emitido em Aveiro.

Registado em 28 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 37 do livro n.º 1.

SOVENA — Consumer Goods, S. A.

Eleição dos representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da empresa SOVENA — Consumer Goods, S. A., realizada em 20 de Agosto de 2009, conforme convocatória publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

Efectivos:

Marco António da Cruz Ferreira, bilhete de identidade n.º 13744407, de 31 de Março de 2000 do Arquivo de Lisboa.

Rui Alexandre da Conceição Silva, bilhete de identidade n.º 10977839, de 24 de Novembro de 2005 do Arquivo de Lisboa.

Victor Manuel Santana Mestre, bilhete de identidade n.º 10792685, de 29 de Agosto de 2008 do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Ricardo Miguel Camacho Salgueiro Regalado, bilhete de identidade n.º 11243836, de 9 de Novembro de 2005 do Arquivo de Lisboa.

Pedro Miguel Veredas Sousa, bilhete de identidade n.º 11440036, cartão único — Arquivo de Lisboa.

Edgar Humberto Amaro Véstia, bilhete de identidade n.º 11713705, de 7 de Julho de 2006 do Arquivo de Lisboa.

Registados em 9 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 73, a fl. 37 do livro n.º 1.