

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 19

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 16,80

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 19	P. 1749-1908	22-MAIO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1753
Organizações do trabalho .....	1860
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1753
---	------

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão .....	1754
— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão global .....	1807
— CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1835
— CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1844
— AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	1849
— AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial .....	1852
— Acordo de adesão entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SEN — Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre a mesma empresa e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outros .....	1854
— Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1855
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros (revisão global) — Rectificação .....	1855

— AE entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Rectificação .....	1858
--	------

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

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU — Alteração .....	1860
---	------

##### **II — Direcção:**

— Feder. do Sind. dos Trabalhadores do Mar (FESMAR) .....	1873
---	------

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— APCC — Assoc. Portuguesa de Contact Centers — Alteração .....	1874
---	------

— Assoc. Portuguesa de Armazenistas de Tabacos .....	1878
--	------

##### **II — Direcção:**

— Assoc. dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Dist. de Lisboa .....	1883
---	------

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. — Alteração .....	1884
---	------

— FETEX — Móveis e Decorações, S. A. — Estatutos .....	1894
--	------

##### **II — Identificação:**

...

##### **III — Eleições:**

— Fábrica Lusoceram — Empreendimentos Cerâmicos, S. A. ....	1904
---	------

— SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A. ....	1904
---	------

— IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas .....	1905
--	------

— TAP Portugal, S. A. ....	1905
----------------------------	------

— SIBS — Sociedade Interbancária de Serviços .....	1906
--	------

— F. D. G. — Fiação da Graça, S. A. ....	1906
--	------

— TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. ....	1906
--	------

— FETEX — Móveis e Decorações, S. A. ....	1907
---	------

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

### I — Convocatórias:

— POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A. .... 1907

### II — Eleição de representantes:

— A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A. .... 1908

— SANEST — Saneamento da Costa do Estoril .... 1908

— Fima Produtos Alimentares, S. A. — Rectificação .... 1908



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua.**

A empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup>, sediada em Lagoas Park, Edifício 1, Porto Salvo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na obra do túnel do adutor de Castelo de Bode e Quinta da Marquesa e central elevatória de Vila Franca de Xira, localizada na Quinta da Areias, Castanheira do Ribatejo, Vila Franca de Xira.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, uma vez que se trata de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de trabalhar de forma contínua. Assim sendo, imediatamente após as tarefas inerentes à escavação e devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, torna-se necessário proceder aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis, sob pena de os mesmos desabarem.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à posição dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A empresa é detentora de alvará para o efeito concedido pelo Instituto dos Mercados de Obras Públicas Particulares e do Imobiliário;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na obra do túnel do adutor de Castelo de Bode e Quinta da Marquesa e central elevatória de Vila Franca de Xira, localizada na Quinta da Areias, Castanheira do Ribatejo, Vila Franca de Xira.

2 de Maio de 2006. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão.**

Contrato colectivo de trabalho para a indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes, após denúncia, em 20 de Julho de 2004, dos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1982, 37, de 8 de Outubro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 41, de 8 de Novembro de 1988, 41, de 8 de Novembro 1989, 11, de 22 de Março de 1995, e 13, de 8 de Abril de 1998.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pelas Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e do subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 215 empregadores e 28 832 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, e o restante clausulado vigorará por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

3 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo VI, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VII, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VIII, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- h) Capítulo IX, «Formação profissional»;
- i) Capítulo XII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- j) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5 — No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6 — No prazo de 30 dias e para os efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverá(ão) ser substituído(s) no prazo de 15 dias.

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

8 — Nos quatro anos após a publicação do presente contrato, as matérias relativas a clausulado não podem ser submetidas à arbitragem voluntária ou obrigatória no intuito da consolidação do contrato colectivo de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 15 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2 — As empresas com um número de trabalhadores até 20 podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3 — Estes contratos a termo certo não podem exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de duas vezes.

4 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para além de condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A organização dos mapas dos quadros de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados à FESETE, desde que esta o solicite, até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade,



da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas por semana.

2 — Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

3 — Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

5 — Em regime de laboração de horário normal:

- a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos desde que obtenha no mínimo o acordo de 60% dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

6 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Guardas e porteiros**

1 — Para os guardas e os porteiros, o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores, é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — O dia de descanso semanal dos guardas e dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de adaptabilidade**

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

cial de adaptabilidade do período de trabalho nas seguintes condições:

- a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;
- b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;
- c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia, e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar;
- d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;
- e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, por forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % e de 10 %, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 % e de 10 %, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, e com a antecedência mínima de uma semana, aos trabalhadores a abranger, e enviada ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se a maioria de 60 % dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

4 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição da maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração

do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

7 — Até à implementação do plano de adaptabilidade, o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspecção-Geral do Trabalho.

8 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

9 — Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3 — O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4 — Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5 — Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

- a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;
- b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Laboração com turnos**

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de cento e oitenta horas.

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

5 — Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados de 25 de Abril e 1.º de Maio.

### **CAPÍTULO V**

#### **Isenção de horário de trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3 — O acordo escrito deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

6 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo IV.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal, conforme definido na lei.

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1 — O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

2 — As comissões de vendas devidas aos trabalhadores técnicos de vendas deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

3 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento por uma só vez da retribuição são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que aprendiz, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 120 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2 — Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas (2.º turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas (3.º turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em regime de turnos

1 — Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição seguintes, calculados com base na remuneração efectiva:

- Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;
- Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;
- Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2 — Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens de remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

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

sendo:

- $h$  o número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;  
 $Pi$  o valor 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 desta cláusula;  
 $H$  o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3 — Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do chefe de equipa

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

3 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e a maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo e não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.
- c) Encerramento no «regime de pontes».

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

- a) Não havendo oposição de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;
- b) Em caso de oposição da maioria de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes».

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

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e fixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

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

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos das Leis n.ºs 25/89 e 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na alínea d) n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;



- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a

coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos

financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, as respectivas respostas e as propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Comissão de higiene e segurança**

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, dos regulamentos internos e das instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;

- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/litro.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguês, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/litro.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/litro ficará sujeito ao poder

disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/litro, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direito individual à formação

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

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

a desenvolver na empresa seja através da 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.

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X**

### **Apoios e subsídios**

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Apoio à vigilância dos filhos das trabalhadoras**

1 — Terminado o período de parto, as empresas concederão às trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos seis anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2 — O subsídio atribuído será correspondente a 50% da mensalidade paga pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% da retribuição do grupo H.

3 — A trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio.

4 — Esta cláusula não é aplicável na indústria de lanifícios.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, cujo

valor será fixado no anexo IV, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

## **CAPÍTULO XI**

### **Deslocações**

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

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

2 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria, ao pagamento de € 0,35 por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge e dos filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — Deslocando-se em viatura própria, terá direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro percorrido e ainda ao pagamento de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores nas empresas

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2 — Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6 — Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais**

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais**

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte form:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

## CAPÍTULO XIII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Disposição sobre categorias profissionais**

1 — É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2 — Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3 — Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de quinhentas horas, que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4 — Este trabalhador aufera a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.

5 — Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para efeitos do disposto no n.º 3.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais de acordo com os novos perfis profissionais para o sector a publicar pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias**

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

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

*Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores de uma determinada secção, sendo responsável pela disciplina e boa execução dos serviços a seu cargo.

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

mente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Atador(a) de teias e filmes.* — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lameslas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

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

*Assedador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e, bem assim, aquele que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.

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

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

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

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

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

*Branqueador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas.

*Branqueador(a) de lavandaria.* — É o(a) trabalhador(a) que, numa lavandaria, separa os artigos têxteis antes da lavagem; conduz as máquinas de lavar e secar e de calandrar e acondiciona os artigos finais.

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

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

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

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

*Carregador(a) de contínuos e torces.* — É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

*Centrifugador(a).* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou

ramas, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Copsador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de encher cops.

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

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

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

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

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

*Criador(a) de moda («designer»).* — É o(a) trabalhador(a) que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

*Debuxador(a).* — É o(a) trabalhador(a) especializado(a) em desenho de debuxo.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Encarregado(a) geral*. — É o(a) trabalhador(a) que faz a ligação entre o chefe de secção e o director técnico. Sob a sua orientação, superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções.

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

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

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

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

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

*Engomador(eira)*. — É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula secadeira com *foulards*, de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual, são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar.

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

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

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

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

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

*Estampador(a) ao quadro ou ao rolo manual ou pistola*. — É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.

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

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

*Fotogravador*. — É o trabalhador que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos

pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro).

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

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

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

*Lavadeira*. — É a trabalhadora que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

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

*Limpador de canelas ou bobinas*. — É o trabalhador que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

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

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

*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.

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

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

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

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

*Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e sou-tache*. — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Medidor(a) ou enrolador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer se façam separadamente. Quando a medição é feita por aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Operador(a) de extrusão.* — É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Preparadora de costura e soldadura de sacaria ou encerados.* — É a trabalhadora que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser soldado,

ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

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

*Preparador(a) de laboratório.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Técnico(a) de laboratório.* — É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.

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

#### Grupo II — Organização e métodos

a) *Agente de tempos e métodos.* — É o trabalhador que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções:

- Custo de mão-de-obra de produtos acabados;
- Organização de produção;
- Melhoria de métodos e organização de postos de trabalho;
- Diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção;
- Preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

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

c) *Agente de planeamento.* — É o trabalhador com mais de dois anos de planificador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções:

- Estuda e concebe esquemas de planeamento;
- Prepara planos ou programas de acção;
- Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento;
- Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições;
- Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento;
- Cálculo de matérias-primas a encomendar.

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

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

#### Grupo IV — Serviços de vigilância

a) *Porteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido(a) de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado(a) da recepção da correspondência.

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

#### Grupo V — Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

g) *Ferramenteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

h) *Ferreiro(a) ou forjador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas de metais aquecidos, fabricando ou separando peças ou ferramentas. Pode proceder também à soldadura por caldeamento e tratamento técnico de recozimento, têmpera e revenido.

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

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

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

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

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

o) *Montador(a)-ajustador(a) de máquinas*. — É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento de superfícies.

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

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

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

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

t) *Serralheiro(a) civil*. — É o(a) trabalhador(a) que constrói ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, portes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

u) *Serralheiro(a) mecânico(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

v) *Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos, cortantes*. — É o(a) trabalhador(a) que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, para balancés, dando-lhes a forma desejada.

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

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

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

z) *Apontador(a) metalúrgico*. — É o(a) profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à produção.

z1) *Controlador(a) de qualidade*. — É o(a) profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

z2) *Metalizador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, à pistola ou por banho, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

z3) *Rectificador(a) mecânico(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, operando numa máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

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

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

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

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

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

d) *Pedreiro(a) ou trolha*. — É o(a) trabalhador(a) que, exclusivamente ou predominantemente, executa alvena-

rias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

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

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

h) *Riscador(a) de madeiras ou planteador*. — É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala natural e marca sobre o material os pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

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

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

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

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

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

o) *Espalhador(a) de betuminosos*. — É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

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

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

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

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

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

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

v) *Caixoteiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que fabrica os diversos tipos de embalagens de madeira, segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção de embalagens materiais derivados de madeira ou cartão.

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

z) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para as categorias d), e), f), g), h), i), j), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v) e z1), z2), z3) e z4) durante o período de um ano.

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

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

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

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

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

y) *Apontador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

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



#### Grupo VII — Electricistas

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

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

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

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

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

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

#### Grupo VIII — Transportes

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

b) *Adjunto(a) de chefe de secção.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores dessa secção ou a elas adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

c) *Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

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

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

#### Grupo IX — Cantinas e refeitórios

a) *Ecónomo(a).* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

b) *Chefe de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de loiças, vidros, talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

c) *Controlador(a)-caixa.* — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento, ou recebimento de senhas, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

d) *Cozinheiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Sempre que haja um chefe de cozinha, este ganha mais € 2,5.

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

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

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

h) *Copeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar loiça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de loiça a lavar, lava na banca da loiça os utensílios que não podem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios.

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

#### Grupo X — Fogueiros

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

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os

acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

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

#### Grupo XI — Armazém e vendas

##### A — Armazenagem

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

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

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

*Rotulador(a)/etiquetador(a)/embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos, e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

##### B — Vendas

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

*Inspector(a) de vendas.* — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços de vendas e demonstradores,

visita os clientes, informando-os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor de zona.

*Vendedor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

#### C — Secção de amostras e cartazes

a) *Chefe de secção de amostras e cartazes.* — É o trabalhador que planifica a utilização das matérias-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando-os e marcando os modelos fabricados.

b) *Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção nas empresas que, pela sua dimensão, tenham um departamento de amostras dos vários sectores por força da especificidade e variedade dos artigos aí produzidos.

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

#### D — Secção de venda ao público

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

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

#### Grupo XII — Serviços sociais

##### A — Serviço social

*Técnico(a) de serviço social.* — É o(a) trabalhador(a) que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;
- No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
- Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

- h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;
- j) Nos serviços de medicina no trabalho.

#### **B — Enfermagem e primeiros socorros**

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

b) *Enfermeiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais de um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

#### **C — Creches ou jardins-de-infância**

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

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

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

#### **Grupo XIII — Serviços de limpeza e jardinagem**

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

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

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

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

#### **Grupo XIV — Desenho**

##### **A — Gabinete têxtil**

a) *Desenhador(a) principal têxtil*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela sala de desenho. Coordena os trabalhos que chegam à empresa, determinando-lhes a forma final, fazendo, para isso, conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidades estéticas. Distribui o trabalho de acordo com a capacidade técnica e profissional de cada desenhador, segue atentamente cada trabalho e está apto a dar qualquer informação sobre os mesmos. Esboça, planifica e exemplifica qualquer trabalho.

b) *Desenhador(a) (grupo C/D/E)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estamparia. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôr em técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos.

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

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

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

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

a) *Desenhador(a) projectista*. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

b) *Desenhador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

c) *Maquetista*. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escalas, telhados, chaminés, muros, etc.

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

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

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

#### C — Gabinete publicitário

a) *Maquetista especializado*. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

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

c) *Retocador(a) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de uma maquete ou dispositivo, interpreta tecnicamente e executa sobre película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

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

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

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

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

#### Grupo XV — Técnicos de engenharia

*Técnico(a) de engenharia*. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

##### Classe 6:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações ou estimativas, sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

##### Classe 5 (grupo A):

- a) Assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

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

b) *Impressor(a) de litografia*. — É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou tecidos, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel ou tecido; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginalização; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

c) *Impressor(a) de rotogravura*. — É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

d) *Transportador(a) de litografia*. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão por meios mecânicos automáticos, semiautomáticos ou manuais. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, efectua o transporte para chapas, cilindros ou pedras litográficas. Executa também o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas ou pedras de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça e desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

e) *Compositor(a) de tipografia*. — É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

f) *Impressor de tipografia (grupo E)*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica. Prepara as tintas que utiliza. Pode ser especializado num particular tipo de máquina.

g) *Impressor sobre papel e têxteis (grupo E)*. — É o trabalhador que executa as funções básicas dos impres-

so dos outros sectores. Regula as máquinas e acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

h) *Impressor de serigrafia (grupo F)*. — É o trabalhador que monta os quadros da máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime sobre papel acetato e têxteis apropriados para o efeito; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

i) *Cortador de papel e tecidos (grupo F)*. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de comando semiautomática para cortar papéis ou tecidos, a quente ou a frio. Monta a peça de papel ou tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode, ainda, cortar outros suportes desde que a máquina o permita.

j) *Cortador de guilhotina (grupo F)*. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papel. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

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

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

n) *Estagiário (auxiliar) da 2.ª fase (grupo I)*. — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz estágio de quatro anos para ingresso nas categorias de oficial das alíneas b), c), e), f) e g). Nas categorias previstas nas alíneas h), i) e j), terão só dois anos de permanência na categoria de estagiário da 2.ª fase.

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

#### Grupo XVII — Cartonagem

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

b) *Maquinista (grupo F/G)*. — É o trabalhador que conduz qualquer das máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, balancé de cunhos, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela produção e afinação da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

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

d) *Operador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de cubos e cones, balancês de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar e agrafar, de coser sacos.

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

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

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

#### **Lanifícios e tapeçaria**

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

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

b) *Chefe de contabilidade*. — É o trabalhador cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controlo e execução.

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

d) *Contabilista e ou técnico de contas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da

empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

p) *Cobrador(a) ou empregado(a) de serviços externos*. — É o(a) trabalhador(a) que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, podendo, quando disponível, efectuar serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informa-

ção ou fiscalização. No caso de o trabalhador desempenhar serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informação ou fiscalização sem efectuar pagamentos, recebimentos e depósitos, em numerário, tomará a designação de empregado de serviços externos. Os trabalhadores com responsabilidade de cobrança, ou quem eventualmente os substitua, têm direito a um abono para falhas de valor igual a € 5 mensais, quando em efectividade de serviços e sem carácter de retribuição.

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

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

s) *Contínuo(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando menor de 18 anos.

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

## II — Secção de fabricação e vendas

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

b) *Encarregado(a) geral*. — É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

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

d) *Inspector(a) de vendas*. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

e) *Vendedor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

### Secção III — Secção de organização e planeamento

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

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

c) *Agente de planeamento.* — É o trabalhador com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

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

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

### Secção IV — Secção de laboratório

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

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

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

d) *Preparador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

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

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

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

b) *Empregado de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no

armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) *Empregado(a) de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

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

### Secção VII — Secção de amostras

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

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

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

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



#### Secção VIII — Secção de lavagem

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) *Adjunto(a) de chefe de secção.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva

este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

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

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

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

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

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

#### Secção XIV — Secção de tecelagem

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

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

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

d) *Afinador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

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

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

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

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

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

*j) Colador(a) ou enrolador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

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

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

*m) Urdidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

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

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

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

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

#### Secção XV — Secção de tinturaria

*a) Técnico(a) de tinturaria.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

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

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

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

*e) Pesador(a) de drogas.* — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e toma conta do armazém de drogas.

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

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

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

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

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

#### Secção XVI — Secção de ultimação

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

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

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

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

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

*f) Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado.* — É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas: bataneiro, percheiro, carbonizador, ramoleiro, gaziador e calandrador.

g) *Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco.* — É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75% do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosadador, percheiro, decatador, preñeiro e pregador.

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

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

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

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

l) *Esbicadeira.* — É a trabalhadora que corta os nós e retira os borbotos e impurezas, servindo-se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta-os com uma tesoura.

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

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

#### Secção XVII — Secção de bordados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Secção XIX — Secção de estamperia

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

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

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

d) *Estampador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimir a coloração desejada e os retoca, cola o artigo para a estampagem e levanta-o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

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

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

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

b) *Empregado(a) de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

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

#### Secção XXI — Secção de vigilância

a) *Guarda.* — É o trabalhador responsável pela vigilância das entradas e saídas de indivíduos e viaturas nos estabelecimentos fabris durante o período normal de serviço e pela vigilância dos estabelecimentos fabris durante os períodos nocturnos.

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

**A — Metalúrgicos**

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

b) *Serralheiro(a)-afinador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

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

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

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

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

g) *Serralheiro(a) mecânico*. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

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

i) *Torneiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

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

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

l) *Ferramenteiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

m) *Ferreiro(a) ou forjador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente

aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

n) *Apontador(a) metalúrgico*. — É o(a) profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

o) *Técnico(a) industrial*. — É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

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

**B — Carpintaria, pintores e pedreiros**

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

b) *Pedreiro(a) ou trolha*. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

c) *Pintor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

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

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

**C — Electricistas**

a) *Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista*. — É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

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

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

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

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

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

#### D — Motoristas

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

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

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

#### E — Cantinas e refeitórios

a) *Ecónomo(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

b) *Chefe de refeitório*. — É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

c) *Controlador(a)-caixa*. — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

d) *Copeiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça, regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

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

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

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

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

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

#### F — Fogueiros

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

b) *Fogueiro*. — É o(a) profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

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

#### G — Lubrificadores

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

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

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

d) *Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas*. — É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

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

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

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

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

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

c) *Encarregado(a) de armazém*. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição. Orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos.

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

#### Secção XXIV — Serviços sociais na empresa

##### A — Serviço social

a) *Técnico(a) de serviço social*. — É o(a) trabalhador(a) que intervém na resolução dos problemas de trabalhadores (menores, diminuídos físicos, reformados, deslocados) ou nos problemas resultantes do deficiente equipamento social. Participa na definição e concretização de uma política de pessoal que responda verdadeiramente aos interesses dos trabalhadores. Participa, sempre que o solicitem, nos grupos e comissões representativos dos trabalhadores. Presta apoio técnico aos trabalhadores em todas as acções por estes desenvolvidas na defesa dos seus interesses e direitos. Estuda e participa na resolução de problemas decorrentes de situações específicas das empresas (dispersão geográfica, reestruturação industrial). É vedado ao técnico de serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar.

##### B — Enfermagem

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

b) *Enfermeiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter

o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento, responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais de um profissional e um deles orienta o serviço, este será classificado como enfermeiro-coordenador.

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

##### C — Creches e infantários

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) *Empregado(a) de armazém*. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

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

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

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

#### Secção XXVII — Secção de tapeçaria manual

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

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

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

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

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

#### Secção XXVIII — Secção de tecelagem e capacitaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) *Montador(a) e preparador(a) de teias*. — É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

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

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

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

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

o) *Extrusor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

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

#### Secção XXX — Secção de tecidos não tecidos

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



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

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

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

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

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

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

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

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

j) *Adjunto(a) de operador(a) de latexação e ou revestimentos.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

Secção XXXI — Secção de acabamentos de tapetes, carpetes e alcatifas

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

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

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

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

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

f) *Cardador(a) de carpetes e alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

g) *Tronsador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

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

i) *Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

Secção XXXII — Secção de confecção de tapetes e ou carpetes e ou alcatifas

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

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

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

d) *Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que corte carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

e) *Empilhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas e zelando pela conservação do referido veículo.

f) *Moldador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

g) *Debruidor(a) e ou franjeador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

h) *Revistadeira.* — É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

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

Secção XXXIII — Secção de serviços externos (colocação de alcatifas)

a) *Assentador(a) de alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

b) *Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

a) *Caixeiro(a)-chefe*. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

b) *Caixeiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

c) *Distribuidor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

d) *Arrumador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

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

## ANEXO II

### Condições particulares de aprendizagem, prática e estágio e carreira profissional

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 99/2003 e nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e enquanto não for revisto em conjunto com as categorias profissionais, o período de aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição/meses		
	RMMG	Remuneração categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos .....	12	6	6
Com 16 ou 17 anos .....	6	6	6
Com mais de 18 anos .....	3	—	6

RMMG — retribuição mínima mensal garantida por lei para a idade.

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Na segunda e terceira fases de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem. Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

2 — Ajudantes — os ajudantes serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando, contados a partir de 1 de Março de 1975.

3 — Estágio (aprendizagem) dos trabalhadores electricistas:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os estagiários (aprendizes) serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de estágio (aprendizagem), se forem admitidos com menos de 16 anos;
- Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
- Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

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

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

3.3 — Durante o período de aprendizagem, a remuneração é determinada nos termos do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Aprendizagem para os técnicos de desenho — a categoria profissional de desenhador admite a existência de tirocinantes e praticantes.

5 — Acesso à categoria de desenhador:

5.1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso elementar técnico ou o curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional.

5.2 — Entende-se como curso elementar técnico o curso industrial e, bem assim, o curso de artes visuais.

5.3 — Tirocinantes — desenhadores — o período máximo dos tirocinantes será de três anos de serviço efectivo, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de desenhador.

6 — Estágio dos profissionais metalúrgicos:

6.1 — São admitidos na categoria de estagiários os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida, sendo a remuneração determinada nos termos dos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

6.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de estágio.

6.3 — Quando não funcionem centros de estágio, as empresas obrigam-se a designar um ou mais encarregados de estágio, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos estagiários e a sua conduta no local de trabalho.

6.4 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de estágio e da pessoa ou pessoas designadas como monitores ou encarregados de estágio.

6.5 — As empresas obrigam-se a enviar ao sindicato os programas dos cursos e a facultar visitas de informação às instalações onde aqueles cursos se efectuem.

6.6 — Os monitores dos centros de estágio assim como os encarregados de estágio deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral e aprovados pelo sindicato.

6.7 — Não haverá período de estágio para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de estágio ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

6.8 — Não haverá mais de 50 % de estagiários em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê o estágio.

6.9 — É proibido às empresas retirar lucros directos e imediatos do trabalho dos estagiários.

7 — Atribuição de categorias profissionais — trabalhadores metalúrgicos:

7.1 — Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º escalão ao fim de quatro anos na categoria.

7.2 — Na contagem dos prazos referidos no número anterior será considerado o tempo decorrido no mesmo escalão, qualquer que seja a entidade patronal ao serviço de quem o trabalho foi prestado, incluindo o período anterior à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

7.3 — A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior, no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

7.4 — Poderá o trabalhador, não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

7.5 — Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato e o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Atribuição de categorias profissionais — construção civil:

8.1 — Os trabalhadores da construção civil classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

8.2 — Os estagiários da construção civil, cujo estágio tem a duração de um ano, auferem uma remuneração mensal nos termos do disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

9 — Dos profissionais engenheiros técnicos — promoção:

9.1 — As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual transita para a categoria da classe 5.

9.2 — O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional, desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no anexo I e referentes a estes profissionais.

10 — Trabalhadores fogueiros — admissão — não é permitida às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condição de Geradores de Vapor.

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

11 — Trabalhadores de armazém — período de aprendizagem — os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme se segue:

A partir dos 16 e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

Remuneração dos praticantes de armazém:

Praticante do 1.º ano — 80 %;

Praticante do 2.º ano — 85 %;

Praticante com mais de 18 anos de idade — 90 %.

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que praticam, observado o disposto nos artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## ANEXO III

### Enquadramento profissional

Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias</b>		
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção . . .	I	2.2
Director(a) técnico . . . . .	I	1
Técnico(a) de engenharia da classe 5 . . .	XV	1
<b>B</b>		
Encarregado(a) geral . . . . .	I, VI	2.2
Encarregado(a) geral de armazém . . .	XI-A	2.2
Técnico(a) de bordados . . . . .	I	2.2
Técnico(a) de serviço social . . . . .	XII-A	2.1
Desenhador(a) principal têxtil . . . . .	XIV-A	4.2
Desenhador(a) projectista . . . . .	XIV-B	4.2
Desenhador(a) especializado ou arte finalista . . . . .	XIV-C	4.2
Maquetista especializado(a) . . . . .	XIV-C	5.3
Técnico(a) de engenharia da classe 6 . . .	XIV	1
Chefe de compras e vendas . . . . .	XI-B	3
Criador(a) de moda ( <i>designer</i> ) . . . . .	I	1
<b>C</b>		
Chefe de controlo de qualidade . . . . .	I	3
Chefe de laboratório . . . . .	I	3
Colorista . . . . .	I	5.3
Debuxador(a) . . . . .	I	5.3
Mestre ou chefe de secção . . . . .	I	3
Técnico(a) de laboratório . . . . .	I	4.2
Agente de planeamento . . . . .	II	4.2
Agente de tempos e de métodos . . . . .	II	2.2
Chefe de serralharia . . . . .	V	3
Chefe [encarregado(a)] de electricistas . . .	VII	3
Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego . . . . .	VIII	3
Encarregado(a) de fogueiro . . . . .	X	3
Chefe ou encarregado(a) de armazém ou de secção . . . . .	XI-A e B	3
Inspector(a) de vendas . . . . .	XI-B	3
Enfermeiro(a)-coordenador(a) . . . . .	XII-B	5.3
Desenhador A (mais de seis anos) . . . . .	XIV-A, B e C	5.3
Maquetista . . . . .	XIV-B e C	5.3

Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
<b>D</b>					
Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre.	I	5.3	Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção	VIII	5.3	Torneiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Afinador(a)-montador(a)	I	5.3	Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Modelista	I	5.3	Caixoteiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Aplainador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Calceteiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Caldeireiro(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Canteiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Controlador(a) de qualidade (mais de um ano).	V	5.3	Condutor(a)-manobrador(a)	VI	5.3
Fresador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Carpinteiro(a) de limpos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Mandrilador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Carpinteiro(a) de tosco ou de cofragem de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Cimenteiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Espalhador(a) de betuminosos de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Estucador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Rectificador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Facejador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Serralheiro(a) civil de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Maquinista de estacaria de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Marceneiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Soldador(a) de electroarco ou oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Marmoritador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Torneiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Mecânico(a) de carpintaria de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Chefe de oficina de carpintaria	VI	3	Mineiro(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Encarregado(a)	VI	3	Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Oficial electricista	VII	5.3	Perfilador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Motorista de pesados	VIII	5.4	Pintor(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>	X	5.3	Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Fiel de armazém	XI-A	5.4	Serrador(a) de serra circular de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Vendedor(a)	XI-B	5.2	Serrador(a) de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3
Chefe de amostras ou cartazes	XI-C	3	Apontador(a) (mais de um ano)	VI	5.3
Caixeiro(a)-chefe	XI-D	3	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano	VII	A
Enfermeiro(a)	XII-B	4.1	Conferente	XI-A	6.1
Educadora de infância	XII-C	4.1	Desenhador(a) (até três anos)	XIV-A, B e C	5.3
Desenhador(a) (três a seis anos)	XIV-A, B e C	5.3	Compositor(a) de tipografia	XVI	5.3
Retocador(a) especializado(a)	XIV-C	5.3	Impressor(a) de litografia	XVI	5.3
Chefe de secção	XVI	3	Impressor(a) sobre papéis e têxteis	XVI	5.3
			Impressor(a) de rotogravura	XVI	5.3
			Impressor(a) de tipografia	XVI	5.3
			Transportador(a) de litografia	XVI	5.3
			Chefe de secção	XVII	3
<b>E</b>			<b>F</b>		
Afinador(a)	I	5.3	Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	I	5.3
Ajudante de debuxador(a)	I	5.3	Ajudante de afinador(a)	I	5.3
Analista de laboratórios de ensaios físicos ou químicos.	I	5.3	Chefe de linha ou de grupo	I	5.3
Maçariqueiro(a)	I	5.3	Confeccionador(a) de moldes	I	5.3
Picador(a) de cartões <i>jacquard</i>	I	5.3	Controlador(a) de qualidade	I	5.3
Cronometrista	II	5.3	Estampador(a) ao quadro, ao rolo manual ou à pistola.	I	5.3
Planificador(a) ou planeador(a)	II	4.2	Fotogravador(a)	I	5.3
Afiador(a) de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Monitor(a)	I	5.4
Aplainador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Operador(a) de extrusão	I	5.3
Apontador(a) metalúrgico (mais de um ano).	V	5.3	Pantografista	I	5.3
Caldeireiro(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Picador(a) de cartões de debuxo	I	5.3
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Planificador(a) de corte	I	5.3
Controlador(a) de qualidade (até um ano).	V	5.3	Preparador(a) de tintas	I	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Revestidor(a) de mangueiras	I	5.3
Armador(a) de ferro de 1. <sup>a</sup>	VI	5.3	Afiador(a) de ferramentas de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Gravador(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Aplainador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Apontador(a) metalúrgico (menos de um ano).	V	5.3
Fresador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Ferramenteiro(a)	V	5.3
Mandrilador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Caldeireiro(a) de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Metalizador(a) de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Fresador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup>	V	4.2	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Rectificador(a) de <i>flatts</i> de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Gravador(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Rectificador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Mandrilador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) civil de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup>	V	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 3. <sup>a</sup>	V	4.2
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	V	5.3	Metalizador(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
Soldador(a) de electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup>	V	5.3	Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup>	V	5.3
			Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos de correr.	V	4.3
			Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup>	V	5.3

Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Rectificador(a) de <i>flatts</i> de 2. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Pesador(a) de drogas .....	I	6.2
Rectificador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Polimerizador(a) .....	I	6.2
Serralheiro(a) civil de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Preparador(a) de banhos .....	I	6.2
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Preparador(a) de lotes .....	I	6.2
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Ramulador(a) .....	I	6.2
Soldador(a) de electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Recuperador(a) de banhos .....	I	6.2
Torneiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3	Reforçador(a) de quadros .....	I	6.2
Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Retocador(a) de tecidos .....	I	6.2
Caixoteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	6.2	Secador(a) .....	I	5.3
Calceteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	6.2	Tesourador(a), tonsador(a) ou tosqueador(a) .....	I	6.2
Canteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Tintureiro(a) .....	I	6.2
Carpinteiro(a) de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Tufador(a) .....	I	6.2
Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Vaporizador(a) .....	I	6.2
Cimenteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Metalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	V	6.2
Espalhador(a) de betuminosos de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Rectificador(a) de <i>flatts</i> de 3. <sup>a</sup> .....	V	5.3
Estucador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	VII	5.3
Facejador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Ajudante de motorista .....	VIII	6.1
Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Controlador(a)-caixa .....	IX	6.1
Maquinista de estacaria de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Cozinheiro(a) .....	IX	5.4
Marceneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Ecónomo(a) .....	IX	5.4
Marmoritador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	X	5.3
Mecânico(a) de carpintaria de 2. <sup>a</sup> .....	VI	6.2	Etiquetador/rotulador/embalador(a) .....	XI-A	6.2
Mineiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Desenhador(a) estagiário (2. <sup>a</sup> fase) .....	XIV-A, B e C	A
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Polidor(a) de litografia .....	XVI	6.2
Perfilador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3	Maquinista de 2. <sup>a</sup> .....	XVII	5.3
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3			
Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3			
Serrador(a) de serra circular de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3			
Serrador(a) de serra de fita de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3			
Apontador(a) (menos de um ano) .....	VI	5.3			
Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	VII	A			
Turbineiro(a) .....	VII	5.3			
Motorista de ligeiros .....	VIII	5.3			
Chefe de refeitório .....	IX	3			
Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	X	5.3			
Adjunto(a) de chefe de secção de amostras ou cartazes .....	XI-C	5.3			
Caixeiro(a) .....	XI-D	5.3			
Auxiliar de educadora de infância .....	XII-C	5.1/6.1			
Cortador(a) de guilhotina .....	XVI	6.2			
Cortador(a) de papel e tecidos .....	XVI	6.2			
Impressor(a) de serigrafia .....	XVI	6.2			
Maquinista de 1. <sup>a</sup> .....	XVII	5.3			
Preparador(a) de laboratório .....	I	6.2			
Armador(a) de ferro de 2. <sup>a</sup> .....	VI	5.3			
<b>G</b>			<b>H</b>		
Abridor(a) e batedor(a) .....	I	6.2	Ajudante de abridor(a) e batedor(a) .....	I	7.2
Alargador(a) .....	I	6.2	Ajudante de alargador(a) .....	I	7.2
Ajudante de estampador(a) .....	I	6.2	Ajudante de branqueador(a) .....	I	7.2
Ajudante de revestidor(a) de mangueiras .....	I	7.2	Ajudante de calandrador(a) .....	I	7.2
Apontador(a) .....	I	5.3	Ajudante de cardador(a) .....	I	7.2
Branqueador(a) .....	I	5.3	Ajudante de engomador(a) .....	I	7.2
Branqueador(a) de lavandaria .....	I	5.3	Ajudante de maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas .....	I	7.2
Calandrador(a) ou calandreiro(a) .....	I	6.2	Ajudante de ramulador(a) .....	I	7.2
Cardador(a) de rama ou tecido .....	I	6.2	Ajudante de secador(a) .....	I	7.2
Clorador(a) .....	I	6.2	Ajudante de tintureiro(a) .....	I	7.2
Condutor(a) de empilhadeira ou tractor .....	I	5.3	Ajudante de vaporizador(a) .....	I	6.2
Controlador(a) de produção .....	I	5.3	Ajuntador(eira) .....	I	6.2
Decatizador(a) .....	I	6.2	Apanhador(eira) de rendas .....	I	6.2
Dobrador(a) .....	I	6.2	Assedador(a) .....	I	6.2
Embalador(a) de órgãos .....	I	6.2	Atador(a) de teias e filmes .....	I	6.2
Encolador(a) .....	I	6.2	Bobinador(eira) ou encarretador(eira) .....	I	6.2
Engomador(a) .....	I	6.2	Bordador(eira) .....	I	5.3
Fixador(a) de tecidos .....	I	6.2	Brunidor(eira) .....	I	6.2
Gaseador(a) .....	I	6.2	Caneleiro(a) .....	I	6.2
Humificador(a) .....	I	6.2	Centrifugador(a) .....	I	6.2
Lubrificador(a) .....	I	6.2	Cerzidor(eira) .....	I	5.3
Maquinista de máquinas <i>Leavers</i> .....	I	6.2	Cerzidor(eira) de rendas .....	I	5.3
Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas .....	I	6.2	Colhedor(a) de balotes e sarilhos .....	I	6.2
Medidor(a) ou enrolador(a) .....	I	6.2	Contínuo(a) ou fiandeiro(a) .....	I	6.2
Mercerizador(a) .....	I	6.2	Controlador(a) de águas .....	I	6.2
Operador(a) de <i>cops</i> .....	I	6.2	Copsador(a) .....	I	6.2
Oxidador(a) .....	I	6.2	Cortador(eira) manual, talhador(a) ou riscador(eira) .....	I	6.2
			Cortador(a) mecânico .....	I	6.2
			Cortador(a) de relevo .....	I	6.2
			Costureira .....	I	5.3
			Dobadoura ou meadeira .....	I	6.2
			Empacotador(a) .....	I	6.2
			Encapador(a) ou forrador(a) .....	I	6.2
			Encerador(a) .....	I	6.2
			Enfardador(a) mecânico ou manual .....	I	6.2
			Enfiador(a) de máquinas <i>Cotton</i> .....	I	6.2
			Escovador(a) .....	I	6.2
			Esfarrapador(a) .....	I	6.2
			Esmerilador(a) .....	I	6.2
			Laminador(a) ou estirador(a) .....	I	6.2
			Lavador(eira) de quadros ou mesas .....	I	6.2
			Maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço .....	I	6.2
			Maquinista de máquinas de bordar de cabeças .....	I	6.2
			Maquinista de máquinas circulares mecânicas e <i>Jacquard</i> .....	I	6.2
			Maquinista de máquinas de cobrir borracha .....	I	6.2



Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Encarregado(a) de fogueiro .....	XXII-F	3	Turbineiro(a) .....	XXII-C	5.3
Enfermeiro(a) .....	XXIV-B	3	Motorista de ligeiros .....	XXII-D	5.4
Chefe de electricista ou técnico(a) electricista.	XXII-C	3	Auxiliar de educadora de infância .....	XXIV-C	5.1/ /6.1
Desenhador(a)-chefe .....	XXV	3	Caixeiro(a) .....	XXXIV	5.2
<b>D</b>			Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3
Vendedor(a) .....	II	4.2	Economo(a) .....	XXII-E	5.4
Analista .....	IV	4.2	Assentador(a) de alcatifas .....	XXXIII	5.3
Condicionador(a) .....	IV	5.3	Tecelão/tecedeira de capachos .....	XXVIII	5.3
Empregado(a) de armazém .....	V, VI, XXIII e XXVI	5.2	Cozinheiro(a) .....	XXII-E	5.4
Afinador(a) .....	XIV e XXIX	5.3	Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes.	XXIX	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	<b>G</b>		
Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Apontador(a) .....	I	5.3
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Empilhador(a) .....	V, XXVI e XXIII	6.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Pesador(a) de drogas .....	XV	6.2
Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Pesador(a) e preparador(a) de pastas ...	XIX	6.2
Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ....	XXII-C	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Ajudante de motorista .....	XXII-D	6.1
Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Controlador(a)-caixa .....	XXII-E	6.1
Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiros(as) ou pintores(as).	XXII-B	3	Cozinheiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-E	5.4
Oficial electricista .....	XXII-C	5.3	Lubrificador(a) .....	XXII-G	6.2
Motorista de pesados .....	XXII-D	5	Operador(a) de máquinas de agulhar ...	XXX	6.2
Chefe de lubrificação .....	XXII-G	3	Operador(a) de máquinas de impregnação.	XXX	6.2
Educadora de infância .....	XXIV-C	4.1	Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2
Desenhador(a) .....	XXV	5.3	Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2
Caixeiro(a)-chefe .....	XXXIV	5.2	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-F	5.3
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-F	4.2	Operador(a) de máquinas de tingir ...	XV	6.2
Auxiliar de enfermagem .....	XXIV-B	7.1	Chefe de limpeza .....	XX	5.3
<b>E</b>			Tapeteiro(a) manual de capachos .....	XXVIII	5.3
Preparador(a) de laboratório .....	IV	5.3	Operador(a) de máquinas de <i>tufting</i> ...	XXIX	6.2
Chefe de secção de amostras .....	VII	5.3	Operador(a) de máquinas <i>Vernier</i> .....	XXIX	6.2
Adjunto(a) de chefe de secção .....	VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XIX, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3	Extrusor(a) .....	XXIX	5.3
Apontador(a) metalúrgico .....	XXII-A	5.3	Cardador(a) de carpetes e alcatifas .....	XXXI	6.2
Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	<b>H</b>		
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Operador(a) de máquinas de enfardar .....	V	6.2
Fresador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Arrumador(a)/embalador(a) .....	V e VI	7.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Pesador(a) .....	V, XI, XII, XIII e XXXIII	6.2
Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Confeccionador(a) de cartazes .....	VII	6.2
Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Seleccionador(a) de amostras .....	VII	7.2
Soldador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Bobinador(a) .....	XI, XIV e XXIX	6.2
Torneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Caneleiro(a) .....	XIV e XXIX	6.2
Carpinteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Montador(a) e preparador(a) de teias ...	XIV e XXIX	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Secador(a) .....	XV	6.2
Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Debruador(a) e ou franjeador(a) ....	XVI e XXXII	6.2
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	XXII-C	A	Revistadeira .....	XVI e XXXII	6.2
Afinador(a) de teares semiautomáticos	XXVII	5.3	Estampador(a) .....	XIX e XXVIII	6.2
Adjunto(a) de afinador de teares .....	XXIX	5.3	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ....	XXII-C	6.2
Chefe de refeitório .....	XXII-E	3	Dispenseiro(a) .....	XXII-E	5.4
<b>F</b>			Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.	XXII-G	6.2
Cronometrista .....	III	5.3	Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas.	XXII-G	7.2
Planeador(a) .....	III	4.2	Reparador/preparador(a) de pentes ...	XXII-G	7.2
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	5.3	Vigilante .....	XXIV-C	6.1
Canalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Operador(a) de misturas .....	XXX	6.2
Ferramenteiro(a) .....	XXII-A	5.3	Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.	XXX e XXXI	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Ajudante de operador(a) de máquinas de tingir.	XV	6.2
Fresador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Guarda e porteiro(a) .....	XXI	7.1
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Empregado(a) de balcão .....	XXII-E	6.1
Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Empregado(a) de refeitório .....	XXII-E	6.1
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Copista .....	XXV	6.2
Soldador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Distribuidor(a) de fios .....	XXVII	6.2
Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3	Operador(a) de máquinas de colar capachos.	XXVIII	7.2
Carpinteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Operador(a) de teares <i>spool</i> automáticos.	XXIX	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Urdidor(a) de teias de tapetes, carpetes e alcatifas.	XXIX	6.2
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3	Operador(a) de cardas ou <i>garnett</i> .....	XXX	6.2
Oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	XXII-C	A	Operador(a) de <i>tufting</i> manual .....	XXIX	6.2

Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Tonsador(a) .....	XXXI	6.2	<b>D</b>		
Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas.	XXXII	7.2	Ajudante de guarda-livros .....	I	5.1
Moldador(a) .....	XXXII	6.2	Caixa .....	I	5.1
Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas.	XXXIII	6.2	Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> classe .....	I	5.1
<b>I</b>			Vendedor(a) .....	II	4.2
Apartador(a) de fios .....	V	7.2	Analista .....	IV	4.2
Empregado(a) de amostras .....	VII	7.1	Condicionador(a) .....	IV	5.3
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.	VIII	7.2	Empregado(a) de armazém .....	V, VI, XXIII e XXVI	5.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios ....	X	7.2	Afinador(a) .....	XIV e XXIX	5.3
Vaporizador(a) .....	XII, XIII e XV	7.2	Chefe de secção de amostras .....	VII	5.3
Transportador(a) .....	XV	7.2	Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares ....	XIV	4.2
Jardineiro(a) .....	XX	6.2	Ajudante de desenhador(a) .....	XVIII	5.3
Operador(a) não especializado(a) .....	XXII-A e B	7.2	Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Copeiro(a) .....	XXII-E	6.1	Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> ....	XXII-A	5.3
Ajudante de fogueiro dos 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos	XXII-F	6.2	Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Tapeteiro(a) manual .....	XXVII	6.2	Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Cortador(a) de capachos .....	XXVIII	7.2	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Alimentador(a) de esquinadeiras ....	XXIX	7.2	Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Picador(a) de cartões .....	XXV	6.2	Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Distribuidor(a) .....	XXXIV	7.2	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> ....	XXII-A	5.3
Acabador(eira) .....	XVII, XXVII, XXXI, XXXII	6.2	Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
<b>J</b>			Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiros(as) ou pintores(as).	XXII-B	3
Empregado(a) de limpeza .....	XX	7.1	Oficial electricista .....	XXII-C	5.3
Ajudante de fogueiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> ano ...	XXII-F	7.2	Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego.	XXII-D	3
<b>Subsector de lanifícios</b>			Motorista de pesados .....	XXII-D	5
<b>A</b>			Chefe de lubrificação .....	XXII-G	3
Analista de sistemas .....	I	1	Enfermeiro(a) .....	XXN-B	4.1
Chefe de contabilidade .....	I	1	Educadora de infância .....	XXIV-C	4.1
Chefe de escritório .....	I	1/2.1	Desenhador(a) .....	XXV	5.3
Chefe de serviços .....	I	1	Caixeiro(a)-chefe .....	XXXIV	5.2
Director(a)-geral .....	II	1	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-F	4.2
<b>B</b>			<b>E</b>		
Contabilista e ou técnico de contas ....	I	1	Operador(a) de máquinas de contabilidade.	I	5.1
Chefe de compras e de vendas .....	II	2.2	Operador(a) mecanográfico .....	I	5.1
Encarregado(a) geral .....	II	2.2	Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	I	5.1
Técnico(a) de cardação .....	XI e XII	2.2	Esteno-dactilógrafo(a) .....	I	5.1
Técnico(a) de penteação .....	XII	2.2	Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Debuxador(a) .....	XIV	2.2	Preparador(a) de laboratório .....	IV	5.3
Programador(a) .....	I	2.1/4.1	Adjunto(a) de chefe de secção .....	VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XIX, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	3
Técnico(a) de tinturaria .....	XV	2.2	Alimentador(a) de escolha .....	IX	3
Técnico(a) de ultimção .....	XVI	2.2	Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 m	XIV	4.2
Técnico(a) industrial .....	XXII-A	2.2	Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos.	XIV	4.2
Técnico(a) de serviço social .....	XXIV-A	2.1	Apontador(a) metalúrgico .....	XXII-A	5.3
<b>C</b>			Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Chefe de secção .....	I, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XVI, XV, XVI, XVII, XIX, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII	3	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Correspondente em línguas estrangeiras	I	4.1	Fresador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Guarda-livros .....	I	4.1	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Agente de planeamento .....	III	4.2	Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> ....	XXII-A	5.3
Agente de tempos e métodos .....	III	2.2	Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Chefe de laboratório .....	IV	3	Soldador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Chefe de armazém .....	V, VI, XXIII e XXVI	3	Torneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	XXII-A	5.3
Mesclador(a) .....	XII	4.2	Carpinteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Ajudante de debuxador(a) .....	XIV	4.2	Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Revisor(a) de tecidos acabados .....	XVI	5.3	Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> .....	XXII-B	5.3
Desenhador(a) .....	XVIII	5.3	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	XXII-C	A
Chefe de serralharia .....	XXII-A	3	<b>F</b>		
Serralheiro(a) afinador(a) .....	XXII-A	5.3	Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> .....	I	5.1
Enfermeiro(a)-coordenador(a) .....	XXIV-B	3	Perfurador(a)-verificador(a) .....	I	5.1
Chefe de electricista ou técnico(a) electricista.	XXII-C	3	Cobrador(a) .....	I	5.1
Desenhador(a)-chefe .....	XXV	3	Cronometrista .....	III	5.3
			Planeador(a) .....	III	4.2
			Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).	XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXIX, XXX, XXXI e XXXII	5.3
			Tecelão/tecedeira de três teares automáticos .....	XIV	4.2



Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação	Categoria/tabela salarial	Grupos	Níveis de qualificação
Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros.	XVIII	4.2	Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco.	XVI	6.2
Penteeiro(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado.	XVI	6.2
Canalizador(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Cerzidor(a)	XVI	6.2
Ferramenteiro(a)	XXII-A	5.3	Revistadeira	XVI e XXXII	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Bordador(a)	XVII	6.2
Fresador(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Enfiadeira	XVII	6.2
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Estampador(a)	XIX e XXVIII	6.2
Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Chefe de limpeza	XX	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Ajudante de electricista do 1.º ano	XXII-C	6.2
Soldador(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Despenseiro(a)	XXII-E	5.4
Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup>	XXII-A	5.3	Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.	XXII-G	6.2
Carpinteiro(a) de 2. <sup>a</sup>	XXII-B	5.3	Reparador(a) de escovas e ou caletas	XXII-G	7.2
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup>	XXII-B	5.3	Reparador(a) de pentes	XXII-G	7.2
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup>	XXII-B	5.3	Vigilante	XXIV-C	6.1
Oficial electricista do 1.º ano	XXII-C	A	Operador(a) de misturas	XXX	6.2
Turbineiro(a)	XXII-C	5.3	Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.	XXX e XXXI	6.2
Motorista de ligeiros	XXII-D	5.4	I		
Chefe de refeitório	XXII-E	3	Apartador(a) de fios	V	7.2
Auxiliar de educadora de infância	XXIV-C	5.1/ /6.1	Empregado(a) de amostras	VII	7.1
Caixeiro(a)	XXXIV	5.2	Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.	VIII	7.2
Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	XXII-F	5.3	Alimentador(a) de escolha	IX	7.2
G			Apartador(a) de lãs	IX	7.2
Apontador(a)	I	5.3	Repassador(a) de lãs	IX	7.2
Telefonista	I	6.1	Apartador(a) de trapo e desperdícios	X	7.2
Empilhador(a)	V, XXVI e XXXII	6.2	Movimentador(a)	XI, XII, XIII, XIV e XVI	7.2
Tecelão/tecedeira de amostras de um tear.	XIV	5.3	Operador(a) de máquinas de fição e ou preparação de fios.	XI e XII	6.2
Tecelão/tecedeira de dois teares	XIV	5.3	Cintadeira	XII	7.2
Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas.	XIV	5.3	Estampador(a) de penteado	XII	7.2
Pesador(a) de drogas	XV	6.2	Laminador(a)	XII	7.2
Misonetista	XVIII	6.2	Lavador(eira) de penteado	XII	7.2
Pesador(a) e preparador(a) de pastas	XIX	6.2	Operador(a) de máquinas de penteação e fição.	XII	6.2
Ajudante de electricista do 2.º ano	XXII-C	6.2	Vaporizador(a)	XII, XIII e XV	7.2
Ajudante de motorista	XXII-D	6.1	Operador(a) de máquinas de preparação e fição.	XII	6.2
Controlador(a)-caixa	XXII-E	6.1	Operador(a) de máquinas de preparação de rios.	XIII	6.2
Cozinheiro(a)	XXII-E	5.4	Transportador(a)	XV	7.2
Ecónomo(a)	XXII-E	5.4	Desbarradeira	XVI	6.2
Lubrificador(a)	XXII-G	6.2	Esbicadeira	XVI	6.2
Operador(a) de máquinas de agulhar	XXX	6.2	Acabadeira	XVII, XXVIII, XXXI e XXXII	6.2
Operador(a) de máquinas de impregnação.	XXX	6.2	Lavador(eira) ou fixador(a)	XIX	6.2
Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2	Jardineiro(a)	XX	6.2
Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento.	XXX e XXXI	6.2	Guarda	XXI	7.1
Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	XXII-F	5.3	Porteiro(a)	XXI	7.1
H			Operador(a) não especializado	XXII-A e B	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar	V	6.2	Empregado(a) de balcão	XXII-E	6.1
Arrumador(a)/embalador(a)	V, VI e XXVI	7.2	Copeiro(a)	XXII-E	6.1
Pesador(a)	V, XI, XII, XIII e XXIII	6.2	Empregado(a) de refeitório	XXII-E	6.1
Confeccionador(a) de cartazes	VII	6.2	Contínuo(a)	I	7.1
Seleccionador(a) de amostras	VII	7.2	Ajudante de fogueiro de 3.º e 4.º ano	XXII-F	6.2
Lavador(eira)	VIII	7.2	J		
Operador(a) de máquinas	X	6.2	Empregado(a) de limpeza	XX	7.1
Aparateiro	XI	6.2	Ajudante fogueiro de 1.º e 2.º ano	XXII-F	7.2
Cardador(a)	XI e XII	6.2	ANEXO V		
Fiandeiro(a)	XI	6.2	Tabela salarial e subsídio de refeição		
Preparador(a) de lotes de cardação	XI	6.2	1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006.		
Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras.	XII	6.2	2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é fixado em € 2,29 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 71. <sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.		
Metedor(eira) de fios	XIV e XVI	6.2			
Bobinador(a)	XIV e XXIX	6.2			
Caneleiro	XIV e XXIX	6.2			
Colador(a) ou enrolador(a)	XIV	6.2			
Maquinista (teares circulares)	XIV	6.2			
Montador(a) e preparador(a) de teias	XIV e XXIX	6.2			
Passadeira	XIV	6.2			
Tecelão/tecedeira	XIV	5.3			
Urdidor(eira)	XIV	5.3			
Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir.	XV	6.2			
Secador(a)	XV	6.2			
Debruador(a) e ou franjeador(a)	XVI e XXXII	6.2			

3 — O pagamento das actualizações salariais e do subsídio de refeição correspondentes ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2006 e a data de outorga deste contrato colectivo de trabalho pode ser repartido e liquidado conjuntamente com as remunerações respeitantes aos meses de Abril, de Maio e de Junho de 2006.

#### 4 — Tabela salarial:

Grupo	Valor da retribuição mensal (em euros)
A (*)	-
B (*)	-
C	580
D	517
E	479
F	435
G	411,50
H	399,50
I	394
J	387

(\*) Os salários constantes das categorias profissionais no grupo A e B têm, no ano de 2006, o valor mínimo da tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, a saber, € 684 e € 589, respectivamente, acrescidos de 10 %.

Porto, 18 de Abril de 2006.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*Ivo Aguiar de Carvalho*, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxtil-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*António Fernandes Costa*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e urbanos:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*António Fernandes Costa*, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Professores — FENPROF:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*António Fernandes Costa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*António Fernandes Costa*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxtil, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicatos dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeccção e Têxtil do Norte;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;  
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins do Distritos de Aveiro e Coimbra.

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Braga;  
Sindicato de Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 31 de Março de 2006. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Professores (FENPROF) os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);  
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);  
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);  
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);  
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM);  
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA).

Lisboa, 31 de Março de 2006. — Pelo Secretariado Nacional, o Secretário-Geral, *Paulo Sucena*.

Depositado em 10 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 73/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2 — A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5 — A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de receção da proposta.

6 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7 — Havendo denúncia, a convenção mantém-se em vigor pelo período de um ano, e estando em curso negociações, por mais um ano.

8 — Qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária, havendo ruptura negocial, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

**CAPÍTULO II**

**Da carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Profissões e categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2 — Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes no anexo I.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Habilitações literárias**

1 — As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

3 — A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Aprendizagem**

1 — Todas as profissões têm uma aprendizagem de dois anos, com a categoria de praticante do 1.º ano e de praticante do 2.º ano, sucessivamente.

2 — A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

3 — Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como praticantes de 2.º ano.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

- a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

5 — Não há período experimental quando expressamente se convencie a sua exclusão ou quando haja documentos escritos de que resulte que o trabalhador foi convidado a celebrar um contrato de trabalho.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Acesso

1 — Os praticantes de 2.º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.<sup>a</sup>

2 — Os praticantes habilitados com um curso de formação profissional num centro de emprego e formação profissional ascendem à categoria de profissional de 3.<sup>a</sup> ao fim de seis meses de aprendizagem na empresa.

3 — O acesso às categorias de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> obedecem ao regime da cláusula seguinte.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

1 — As profissões são escaladas em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2 — As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3 — Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.<sup>a</sup>

4 — Com a entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com o disposto no n.º 1 desta cláusula e no n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, seja qual for a classe e a categoria de que for titular no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho anterior, não podendo, porém, baixar de classe.

5 — Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Elaboração do quadro de pessoal

1 — Em Novembro de cada ano, a entidade empregadora elaborará o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, com dados reportados ao mês de Outubro, nos termos do impresso próprio.

2 — O quadro será afixado no lugar do costume durante um período de 30 dias (no mês de Dezembro), a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

3 — No caso de a reclamação ser atendida, o empregador procederá à rectificação e reenvio do mapa do quadro de pessoal.

4 — Um exemplar do mapa ficará em arquivo durante cinco anos.

## CAPÍTULO III

### Deveres e direitos das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;
- 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.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com a intenção de prejudicá-lo na sua antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o traba-

lhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 — O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista para a rescisão com justa causa por parte do trabalhador.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

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

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Procedimento na transferência de local de trabalho

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 15.<sup>a</sup>, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte

da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

## **CAPÍTULO IV**

### **Dos menores**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Admissão ao trabalho**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

2 — O empregador deve assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Celebração do contrato de trabalho**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.

4 — Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia do contrato pelo menor**

1 — Se o menor, na situação referida na cláusula 20.<sup>a</sup>, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a

termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaz quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor 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 segurança no trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período nocturno

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, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3 — O disposto no n.º 2 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

4 — Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

## CAPÍTULO V

### Do trabalhador-estudante

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Dispensa para aulas e provas

1 — O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas sema-

nais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — No caso de testes para avaliação final, o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5 — As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Prestação de provas de avaliação**

O trabalhador-estudante tem o direito de ausentar-se para prestação de provas de avaliação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 31.<sup>a</sup>, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças**

1 — O trabalhador-estudante tem o direito de marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2 — O trabalhador-estudante tem o direito, em cada ano civil, de beneficiar de licença prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da actividade sindical**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Acção sindical na empresa**

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Reuniões de trabalhadores**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — O empregador é obrigado a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado à realização das reuniões.

5 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical**

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.



3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais, de um sindicato, pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais**

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [n - 500] : 200$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações**

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização da empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos membros da direcção**

1 — O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3 — A direcção do sindicato deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 usufruem do direito a faltas justificadas.

5 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas não remuneradas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas sindicais

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

### CAPÍTULO VII

#### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze e o semanal até vinte e quatro horas.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.

4 — Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade de horário

1 — Durante 6 meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal

de trabalho pode ser ampliado até ao limite de cinquenta horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias complementares ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3 — A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos seis meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4 — No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará, sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5 — Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6 — Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e, se não fizer a compensação na data prevista, pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75%.

7 — O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da primeira utilização.

8 — São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9 — Os trabalhadores com filhos menores em infâncias ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10 — Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador, o empregador suportará o competente acréscimo.

11 — O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias e ainda com a afixação no local do costume.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho por 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 manifestados 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 possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo 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.

7 — No regime de três turnos, o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Da retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo I e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2 — Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos que as horas efectivamente trabalhadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho domiciliário à tarefa e à peça

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.<sup>a</sup> da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 1,80 por cada dia de trabalho completo.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

2 — Não descontam no subsídio de Natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais,

quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

- e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeição ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### 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 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula  $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ , considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que  $n$  significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá-lhe o direito de descansar um dia quando perfizer trinta e duas horas e dá-lhe o direito de descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6 — O trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de duzentas horas por ano, salvo caso de força maior.

7 — Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Os trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

- a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Descanso semanal — Férias — Feriados — Faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal, e o sábado, o dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Período de férias — Direito a férias

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

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

3 — A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas, nem injustificadas nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4 — Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

- a) Em três dias de férias, até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Em dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Em um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

5 — Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- Licença de parto;
- Licença parental;
- Amamentação ou aleitação até um ano de idade;
- Consultas pré-natais;
- Casamento;
- Luto;

Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de trinta horas por ano no caso de delegados sindicais, além do crédito de horas.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Férias — Contrato a termo

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano de admissão

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano da suspensão 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 de férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias — Marcação

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

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

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano de cessação

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de 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 o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias — Doença

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as férias são suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo,

logo após 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, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, de molde a serem gozados até 30 de Abril do ano seguinte.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.<sup>a</sup> a 47.<sup>a</sup>;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal classificadas.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Faltas — Por falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação das 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.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para todas as faltas justificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato — Impedimento prolongado**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso

ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias do ano de admissão.

## **CAPÍTULO X**

### **Da disciplina**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade**

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.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Limites às sanções disciplinares**

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Agravamento das sanções disciplinares**

As sanções referidas na cláusula 78.<sup>a</sup> podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

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 83.<sup>a</sup>

### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto na cláusula 106.<sup>a</sup>

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição de base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Da cessação do contrato de trabalho

## SECÇÃO I

### Por iniciativa do empregador com justa causa

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, 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.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.



2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição 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 aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 da cláusula 92.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida aos delegados sindicais da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos de prescrição (de um ano após a sua prática, salvo os prazos criminais) e de caducidade do exercício da acção disciplinar (60 dias após conhecimento).

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Instauração de procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 da cláusula

anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

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.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências obrigatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade e do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, à associação sindical.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, na cláusula 95.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 96.<sup>a</sup> e na cláusula 97.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 93.<sup>a</sup> e seguintes.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, 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 102.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no n.º 4 da cláusula 93.<sup>a</sup> ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nas cláusulas 95.<sup>a</sup> e 96.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 100.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup> ou do n.º 3 da cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Efeitos de ilicitude**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Compensação**

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem o direito de receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Reintegração**

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Indemnização em substituição da reintegração**

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição de base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição de base.

4 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição de base.

## **SECÇÃO II**

### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Com justa causa**

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Regras gerais**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesse patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou sem representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — 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.

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 107.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de um mês de retribuição de base por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição de base.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao valor do aviso prévio previsto na cláusula 111.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### Por denúncia

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

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 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 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição de base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-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 trabalhador entregar

ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> e o aviso a que se refere o n.º 1 da cláusula 111.<sup>a</sup> tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

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

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

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior,
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do

local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua dis-

posição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao fim de Março do ano subsequente;
- j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Comissão de higiene e segurança**

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre, no mínimo, dois representantes e, no máximo, dez representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho**

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Effectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
  - d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
  - e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
  - f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
  - g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
  - h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
  - i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
  - j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
  - l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.
- Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Complemento de acidente de trabalho

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.



## CAPÍTULO XIII

### Das disposições gerais transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

1 — O presente contrato revoga todas as disposições contratuais negociadas no âmbito do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39/78 e do CTT do *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38/78, e das sucessivas alterações.

2 — A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

Os trabalhadores titulares das categorias de confe-rente, de fiel de armazém e de acabador-verificador mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor do presente CCT já detenham essa categoria ascenderão a 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam dois anos em 3.<sup>a</sup>

2 — Os profissionais classificados como modeladores que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham cinco anos de profissão como modeladores são clas-sificados como modeladores de 1.<sup>a</sup>, e os que detenham três anos de profissão serão classificados como mode-ladores de 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente contrato produz efeitos desde 1 de Feve-reiro de 2006, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo de três ele-mentos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as dis-posições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das cate-gorias e carreiras profissionais.

3 — As deliberações da comissão paritária são toma-das por unanimidade.

4 — As deliberações são vinculativas depois da publi-cação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Pessoal da produção

*Engenheiro.* — Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, electromecânica, electrónica, química, qua-lidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

*Estilista.* — É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

*Técnico.* — É o profissional detentor de conhecimen-tos específicos que concebe, planifica e controla a acti-vidade industrial da empresa ou unidade de produção.

*Modelador (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

*Encarregado.* — É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assu-mindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mer-cadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

*Chefe de linha.* — É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objec-tivos e directrizes superiormente estabelecidos.

*Agente de programação (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — É o profis-sional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

*Controlador de qualidade (1.<sup>a</sup>).* — É o profissional que regista e controla produções individuais.

*Operador de corte (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — É o pro-fissional que corta os materiais para o fabrico.

*Operador de costura (calçado) (1.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — É o pro-fissional que prepara para coser e ou cose as diversas partes do corte.

*Operador de montagem (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à pal-milha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e fresa.

*Nota.* — «Cardar» é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola; «colar a sola» é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola; «pontear» é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem; «fresar» é a operação de desbastar lateralmente a sola por fresa.

*Operador auxiliar de montagem (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.*

*Operador de acabamento (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.*

*Operador de corte de marroquinaria em pele (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, facea e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.*

*Operador de corte de marroquinaria em sintético (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.*

*Operador de fabrico de marroquinaria (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.*

*Operador de correaria (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.*

*Operador de máquinas (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>). — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tornear, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.*

*Operador manual (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>). — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.*

*Preparador de componentes (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>). — É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, facea ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivets, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.*

*Operador de armazém (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>). — É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.*

*Operador de limpeza. — É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.*

*Praticante. — É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.*

#### **Pessoal administrativo**

*Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.*

*Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.*

*Contabilista/técnico oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade 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. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.*

*Técnico de secretariado.* — Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas, de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

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

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias.

*Assistente administrativo (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes e efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

*Telefonista-recepcionista (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

*Contínuo/porteiro/guarda.* — É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampa, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

#### Pessoal de apoio

*Canalizador (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termo-acumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

*Carpinteiro (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Os carpinteiros cortam, montam e ligam, por vários processos, reparam e conservam diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

*Operador de moldes e formas (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituição de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

*Serralheiro mecânico (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

*Torneiro mecânico (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

*Técnico de manutenção electricista (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Instala, repara e efectua a manutenção de elementos e circuitos eléctricos de equipamentos industriais.

*Técnico de manutenção mecânico (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>).* — Ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

*Motorista de ligeiros/pesados.* — É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

**ANEXO II**  
**Remunerações**  
**Directos**

Grau	Categoria	Valor proposto (euros)
I	Engenheiro + três anos após estágio .....	860
II	Estilista .....	650
	Técnico de calçado .....	650
	Engenheiro até três anos após estágio .....	650
III	Modelador de 1. <sup>a</sup> .....	580
IV	Encarregado .....	525
	Modelador de 2. <sup>a</sup> .....	525
V	Modelador de 3. <sup>a</sup> /chefe de linha .....	490
	Operador de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Operador de montagem de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Operador de correaria de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Operador de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Operador manual de componentes de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Agente de programação de 1. <sup>a</sup> .....	490
	Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> .....	490
VI	Operador de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador de montagem de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador de correaria de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador manual de componentes de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Agente de programação de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> .....	480
	Operador de armazém de 1. <sup>a</sup> .....	480
VII	Operador de costura de 1. <sup>a</sup> .....	440
	Operador de acabamento de 1. <sup>a</sup> .....	440
	Operador auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> .....	440
	Operador de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> .....	440
	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> .....	440
	Preparador de componentes de 1. <sup>a</sup> .....	440
VIII	Operador de costura de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de acabamento de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de armazém de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Preparador de componentes de 2. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de correaria de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de montagem de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Operador de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Operador manual de componentes de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Agente de programação de 3. <sup>a</sup> .....	425
	Controlador de qualidade de 3. <sup>a</sup> .....	425
IX	Operador de costura de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador de acabamento de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup> .....	397,50
	Operador de limpeza .....	397,50
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos .....	Retribuição mínima nacional.
	Praticante .....	80 % da retribuição mínima nacional

1 — No que concerne à categoria profissional de encarregado de armazém, a mesma deve ser enquadrada no grau IV (Directos) da grelha salarial com o salário de € 525.

#### Administrativos

Grau	Categoria	Valor proposto (euros)
I	Director de serviços .....	800
III	Chefe de secção ..... Contabilista/técnico de contas ..... Tesoureiro .....	685 685 685
IV	Planeador de informática ..... Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> .....	610 610 610 610
V	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup> .....	525 525
VI	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	435
VII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	410 410 410
VIII	Telefonista/recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro/guarda .....	400 400
IX	Praticante .....	80 % da retribuição mínima nacional.

2 — Relativamente à categoria profissional de chefe de serviços, deverá ser enquadrada no grau II (Administrativo), da respectiva grelha salarial, com o salário de € 685.

#### Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Valor proposto (euros)
I	Encarregado .....	570
II	Técnico de manutenção electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	518 518 518 518 518 518 518
III	Técnico de manutenção electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros/pesados .....	485 485 485 485 485 485 485 485
IV	Técnico de manutenção electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> .....	480 480 480 480 480 480 480

Grau	Categoria	Valor proposto (euros)
V	Praticante .....	80 % da retribuição mínima nacional.

Porto, 23 de Março de 2006.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*Joaquim Carvalho*, mandatário.  
*Anacleto Costa*, mandatário.  
*Domingos Ferreira*, mandatário.  
*Américo Santos*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
 Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o(s) seguinte(s) sindicato(s):

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 20 de Março de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *José Joaquim Franco Antunes*, dirigente nacional.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados na Federação:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 15 de Março de 2006. — A Direcção Nacional, *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 13 de Março de 2006. — Pelo Secretariado,  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro.  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 16 de Março de 2006. — A Direcção Nacional,  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 9 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 71/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam as seguinte actividade comercial:

Retalhista;  
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);  
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R — Relojoeiros existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 2.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste contrato colectivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

**ANEXO II**

**Enquadramento das profissões por níveis salariais**

**Grupo A**

Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro ajudante de operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano;

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);  
Distribuidor (até três anos);  
Embalador (até três anos);  
Operador de máquinas (até três anos);  
Repositor (até três anos);  
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);  
Caixeiro (até três anos);  
Distribuidor (mais de três anos);  
Embalador (mais de três anos);  
Operador de supermercado (até três anos);  
Operador de máquinas (mais de três anos);  
Repositor (mais de três anos);  
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (três a seis anos);  
Propagandista;  
Com parte variável;  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;

Operador de supermercado (mais de seis anos);  
Sem parte variável;  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

*Nota.* — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

**Grupos B, C, D e E**

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote e praticante de ascensorista do 1.º ano;
- b) Pacote e praticante de ascensorista do 2.º ano;
- c) Pacote e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos;  
Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos;  
Dactilógrafo do 3.º ano;  
Estagiário do 3.º ano;  
Servente de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);  
Contínuo (mais de 21 anos);  
Escriturário (até três anos);  
Guarda;  
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário);  
Perfurador/verificador estagiário;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até três anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);  
Empregado de serviço externo (até três anos);



Escriturário (de três a seis anos);  
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
 Operador de máquinas de contabilidade (até três anos);  
 Operador mecanográfico (estagiário);  
 Perfurador/verificador (até três anos);  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista (mais de três anos).

**Grupo G**  
**Metalúrgicos**

**Nível VIII:**

Caixa (de escritório);  
 Cobrador (mais de três anos);  
 Empregado de serviço externo (mais de três anos);  
 Escriturário (mais de seis anos);  
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
 Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos);  
 Operador informático (estagiário);  
 Operador mecanográfico (até três anos);  
 Perfurador/verificador (mais de três anos);  
 Programador mecanográfico (estagiário);  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
 Vigilante controlador.

**Nível IX:**

Chefe de grupo de vigilância;  
 Correspondente em línguas estrangeiras;  
 Escriturário especializado;  
 Operador informático (até três anos);  
 Operador mecanográfico (mais de três anos);  
 Subchefe de secção;  
 Tradutor.

**Nível X:**

Programador mecanográfico (até três anos);  
 Secretário de direcção.

**Nível XI:**

Chefe de secção  
 Estagiário de programação informática;  
 Guarda-livros;  
 Monitor de formação de pessoal;  
 Operador informático (mais de três anos);  
 Preparador informático de dados.

**Nível XII:**

Analista informático;  
 Chefe de escritório;  
 Chefe de serviços;  
 Monitor informático;  
 Programador informático;  
 Programador mecanográfico (mais de três anos);  
 Tesoureiro;  
 Técnico de contas;  
 Técnico de recursos humanos.

**Grupo F**  
**Motoristas**

**Nível VII:**

Motorista de ligeiros.

**Nível VIII:**

Motorista de pesados.

**Nível I:**

- a) Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano;
- b) Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano;
- c) Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

**Nível II:**

Aprendiz do 4.<sup>o</sup> ano.

**Nível III:**

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

**Nível IV:**

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

**Nível V:**

Ajudante de lubrificador;  
 Apontador (até um ano);  
 Ferramenteiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.<sup>a</sup>;  
 Operário não especializado.

**Nível VI:**

Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>;  
 Afinador máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.<sup>a</sup>;  
 Assentador de isolamentos;  
 Atarrachador;  
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.<sup>a</sup>;  
 Condutor de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Controlador de qualidade (até um ano);  
 Cortador e serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
 Escolhedor classificador de sucata;  
 Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Lavandeiro;  
 Lubrificados;  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de transfer automática de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de quinadeira de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de 3.<sup>a</sup>;  
 Serrador mecânico;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>;  
 Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

#### Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>;  
Apontador (mais de um ano).;  
Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>);  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de transfer automática de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Polidor de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afinador máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>;  
Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de qualidade (mais de um ano);  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico-de-máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de transfer automática de 1.<sup>a</sup>;  
Orçamentista (metalúrgico);  
Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
Recepcionista ou atendedor de oficinas;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>;  
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

#### Nível IX:

Agente de métodos;  
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
Operário qualificado;  
Preparador de trabalho;  
Programador de fabrico;  
Técnico de prevenção.

#### Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
Encarregado ou chefe de secção.

#### Nível XI:

Gestor de *stocks*.

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I c) — 1.<sup>o</sup> ano;

Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;

Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 ou mais anos de idade.

#### Grupo H

Electricistas

#### Nível I:

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível III:

Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);  
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório Oficial (até três anos);  
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

#### Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);  
Oficial (mais de três anos);  
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);  
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível IX:

Chefe de equipa;  
Radiomontador geral (até três anos);  
Técnico de 2.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;  
Radiomontador geral (mais de três anos);  
Técnico de 1.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico)

*Nota.* — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

**Grupo I**

Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Arvorado;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X:

Encarregado de 1.<sup>a</sup>

**Grupo J**

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano;
- b) Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano;
- c) Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.<sup>o</sup> ano.

Nível III:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de instrumentos musicais;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;

Perfilador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

**Nível VIII:**

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

**Nível IX:**

Encarregado;  
Mecânico de instrumentos musicais.

**Nível X:**

Encarregado geral;  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I c) — 1.<sup>o</sup> ano;  
Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 anos ou mais de idade.

**Grupo L**

Técnicos de desenho

**Nível I:**

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

**Nível II:**

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

**Nível III:**

Praticante do 3.<sup>o</sup> ano.

**Nível IV:**

Tirocinante B.

**Nível V:**

Operador heliográfico (até três anos);  
Tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano.

**Nível VI:**

Arquivista técnico (até três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante A do 2.<sup>o</sup> ano.

**Nível VII:**

Arquivista técnico (mais de três anos);  
Auxiliar de decorador (até três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano);  
Medidor (tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano).

**Nível VIII:**

Auxiliar de decorador (mais de três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano);  
Medidor (tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano).

**Nível IX:**

Construtor de maquetas (até três anos);  
Decorador de execução (até três anos);  
Desenhador de execução (até três anos);  
Medidor (até três anos);  
Medidor-orçamentista (tirocinante).

**Nível X:**

Construtor de maquetas (mais de três anos);  
Decorador de execução (mais de três anos);  
Desenhador de execução (mais de três anos);  
Desenhador-decorador (até três anos);  
Medidor (mais de três anos);  
Medidor-orçamentista (até três anos).

**Nível XI:**

Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de três anos);  
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);  
Medidor-orçamentista (mais de três anos);  
Planificador (tirocinante);  
Técnico de maquetas (tirocinante).

**Nível XII:**

Assistente operacional;  
Decorador de estudos;  
Desenhador de estudos;  
Desenhador-maquetista/arte finalista ;  
Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

**Grupo M**

Pessoal de enfermagem

**Nível VII:**

Auxiliar de enfermagem.

**Nível VIII:**

Enfermeiro.

**Nível IX:**

Enfermeiro-especializado.

**Nível X:**

Enfermeiro-coordenador.

**Grupo N**

Indústria hoteleira

**Nível I:**

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano);  
b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano);  
c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.<sup>o</sup> ano).

**Nível II:**

Aprendiz com mais de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano).

**Nível III:**

Aprendiz com mais de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano).

**Nível IV:**

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de *snack*;  
Padeiro de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Económico;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Padeiro de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Chefe padeiro;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

#### **Grupo O**

Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

#### **Grupo P**

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

#### **Grupo Q**

Têxteis

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;  
Bordados;  
Colados;  
Costureiro de confecções em série;  
Costureiro de emendas (mais de três anos);  
Costureiro;  
Distribuidor de trabalho;  
Preparador;  
Registador.

Nível VI:

Ajudante de corte;  
Bordador especializado;  
Cortador e ou estendedor de tecidos;  
Costureiro especializado;  
Engomador ou brunidor;  
Esticador;  
Maquinista de peles ;  
Oficial;  
Preseiro;  
Registador de produção;  
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;  
Cortador de peles;  
Cronometrista;  
Maquinista de peles (especializado);  
Monitor;  
Oficial especializado;  
Planeador;  
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;  
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);  
Mestre;  
Modelista;  
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;  
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;  
Peleiro mestre.

#### **Grupo R**

Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;  
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

*Nota.* — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$.

**Grupo S**  
Economistas

(V. anexo VI.)

**Grupo T**  
Juristas

(V. anexo VII.)

**Grupo U**  
Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);  
Foguetiro de 3.ª;  
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);  
Foguetiro de 2.ª;  
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);  
Foguetiro de 1.ª;  
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litográfico;  
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico

**ANEXO III-A**

**Tabela geral de remunerações mínimas**

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 683,47.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 683,47 e até € 2691,51.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2691,51.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

**Tabela geral de remunerações**

(Valores em euros)

Nível	0	1	2
I a) .....	(a)	(a)	(a)
I b) .....	(a)	(a)	(a)
I c) .....	(a)	(a)	(a)
II .....	387,50	387,50	387,50
III .....	387,50	387,50	387,50
IV .....	387,50	387,50	387,50
V .....	387,50	394,50	440,50
VI .....	387,50	437,50	490
VII .....	412	481,50	516,50
VIII .....	452	508,50	571
IX .....	485	547,50	602,50
X .....	530	588,50	642,50
XI .....	572	616	668,50
XII .....	632,50	686,50	721,50

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

**ANEXO III-B****Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

(Valores em euros)

Nível	Categoria	Remuneração
I .....	Técnico estagiário .....	507,50
II .....	Técnico auxiliar .....	571
III .....	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	672,50
IV .....	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....	807,50
V .....	Técnico de suporte .....	902
VI .....	Técnico de sistemas .....	1 007,50
VII .....	Subchefe de secção .....	1 175,50
VIII .....	Chefe de secção .....	1 233

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

(Valores em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I a)	790,50	838,50	I — a) b) II III IV V
I b)	865	927,50	
I c)	956,50	1 029	
II	1 086,50	1 199	
III	1 317	1 423,50	
IV	1 616,50	1 726	
V	1 934	2 037,50	

**Notas**

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2243,65.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2243,65.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário de base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

*Nota final.* — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCTV à data vigente, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Março de 2006.

**ANEXO VIII****Associações outorgantes****A) Associações patronais**

Pela União de Associações do Comércio e Serviços (UACS), em representação das seguintes associações integradas:

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;  
Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto e Perfuma-

rias Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacaria de Lisboa;

Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;

Associação Comercial de Moda;

Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferreiros e Metais do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;

Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria;

Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);

Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

*Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello,*  
vice-presidente da direcção.

*Alexandrino Ribeiro Pinto,* mandatado pela direcção.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

*Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello,* vice-presidente da direcção.

*Alexandrino Ribeiro Pinto,* mandatado pela direcção.

**B) Associações sindicais**

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

*Amadeu de Jesus Pinto,* mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Amadeu de Jesus Pinto,* mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães,* mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*João Manuel Netas Neves,* mandatário.

Pelo SITEsc — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa,* mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

*José Manuel Moraes Teixeira*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

#### **Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadro declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/União de Associações do Comércio e Serviços de Lisboa — 2006, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 3 de Abril de 2006. — Pelo Secretariado Nacional da FENSIQ: (*Assinatura ilegível*), presidente — (*Assinatura ilegível*), vogal.

Depositado em 10 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 74/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojoeiros) existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sec-

tores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

###### **Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

###### **Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 2.

###### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

###### **Aplicação das tabelas salariais**

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCTV produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

#### **ANEXO III-A**

##### **Tabela geral de remunerações mínimas**

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 683,47.

b) A tabela 1 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 683,47 e até € 2691,51.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2691,51.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial, e resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para o efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.



Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I — a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano; praticante do 1.º ano	(a)	(a)	(a)
I — b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano; praticante do 2.º ano	(a)	(a)	(a)
	Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; praticante do 3.º ano	(a)	(a)	I — c) (a)
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 4.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.); caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano (rel.)	387,50	387,50	387,50
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo e ascensorista de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano (rel.); praticante do 1.º ano (met. e mad.); praticante do 2.º ano (mad.); praticante do 3.º ano (des.)	387,50	387,50	387,50
IV	Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano); contínuo e ascensorista de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até três anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); estagiário do 3.º ano; meio-oficial do 3.º ano (rel.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	387,50	387,50	387,50
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até três anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até três anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro-controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de três anos); costureiro de estofador de 2.ª; costureiro; distribuidor (até três anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até três anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até três anos); operador de máquinas auxiliar (até três anos); operador heliográfico (até três anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador de cozinha; preparador; repositor (até três anos); revistador; servente (até três anos); servente (const. civil); tirocinante A do 1.º ano	387,50	394,50	440,50
VI	Afiador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de três anos); arquivista técnico (até três anos); ascensorista (mais de 21 anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeteiro; caixa de balcão (mais de três anos); caixeiro (até três anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); despenseiro; distribuidor (mais de três anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de três anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor-classificador de sucata; escriturário (até três anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoteiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro-reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial (têxt.); oficial de 2.ª do 2.º ano (rel.); operador de máquinas (mais de três anos); operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos); operador de máquinas de contabilidade (estagiário); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquina de <i>transfer</i> automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até três anos); operador heliográfico (mais de três anos); perfilador de 2.ª; perfurador-verificador estagiário; pintor de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de três anos); riscador; serrador mecânico; serrador; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de três anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até três anos); tirocinante A do 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	387,50	437,50	490
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de três anos); auxiliar de decorador (até três anos); auxiliar de enfermagem; cozinheiro de 2.ª; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (três a seis anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; demonstrador; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até três anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escriturário (de três a seis anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª; fogueiro de 2.ª; funileiro-latoteiro de 1.ª;			

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VIII	gravador de 1. <sup>a</sup> ; maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> ; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1. <sup>a</sup> ; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> ; mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ; mecânico de frio ou ar condicionado de 2. <sup>a</sup> ; mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> ; mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> ; medidor (tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano); moldureiro reparador de 1. <sup>a</sup> ; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1. <sup>a</sup> ; montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ; motorista de ligeiros; oficial (até três anos); oficial de 2. <sup>a</sup> do 3. <sup>o</sup> ano (rel.); oficial especializado (têxt.); operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de contabilidade (até três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> ; operador de máquina de <i>transfer</i> automática de 2. <sup>a</sup> ; operador-mecanográfico (estagiário); operador de quinadeira de 1. <sup>a</sup> ; operador de supermercado (três a seis anos); pasteleiro de 2. <sup>a</sup> ; pedreiro de 2. <sup>a</sup> ; perfilador de 1. <sup>a</sup> ; perfurador-verificador (até três anos); pintor de 1. <sup>a</sup> (met.); pintor de 2. <sup>a</sup> ; pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> ; pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> ; planeador; polidor de 2. <sup>a</sup> ; polidor manual de 1. <sup>a</sup> ; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); rececionista de 2. <sup>a</sup> ; reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos); revisor; serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ; serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ; soldador de 1. <sup>a</sup> ; soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup> ; telefonista (mais de três anos); torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ; traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> ; vendedor especializado (com parte variável) . . . . .	412	481,50	516,50
IX	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. <sup>a</sup> ; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de três anos); bate-chapas (chapeiro) de 1. <sup>a</sup> ; caixa (de escritório); caixeiro (mais de seis anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1. <sup>a</sup> ; carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ; carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> ; cobrador (mais de três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> ; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ; decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); decorador; desenhador de execução (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano); dourador de ouro fino de 1. <sup>a</sup> ; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos); empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> ; empregado de serviço externo (mais de três anos); enfermeiro; entalhador de 1. <sup>a</sup> ; escriturário (mais de seis anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1. <sup>a</sup> ; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1. <sup>a</sup> ; mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> ; mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ; mecânico de frio ou ar condicionado de 1. <sup>a</sup> ; mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> ; medidor (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano); montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ; motorista de pesados; oficial (mais de três anos); operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos); operador de máquina de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> ; operador de máquina de <i>transfer</i> automática de 1. <sup>a</sup> ; operador de supermercado (mais de seis anos); operador informático (estagiário); operador mecanográfico (até três anos); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1. <sup>a</sup> ; pedreiro de 1. <sup>a</sup> ; perfurador-verificador (mais de três anos); pintor de 1. <sup>a</sup> ; pintor decorador de 1. <sup>a</sup> ; polidor de 1. <sup>a</sup> ; programador mecanográfico (estagiário); promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); rececionista de 1. <sup>a</sup> ; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ; serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ; soldador de electro-arco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ; traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador . . . . .	452	508,50	571
X	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de equipa (elect.); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até três anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até três anos); desenhador de execução (até três anos); encarregado (mad.); encarregado de 2. <sup>a</sup> (const. civil); encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até três anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. <sup>a</sup> ; operador informático (até três anos); operador mecanográfico (mais de três anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até três anos; subchefe de secção; técnico de 2. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	485	547,50	602,50
XI	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de três anos); decorador de execução (mais de três anos); desenhador de execução (mais de três anos); desenhador-decorador (até três anos); encarregado (elect.); encarregado de 1. <sup>a</sup> (const. civil); encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral (mad.); encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de três anos); medidor-orçamentista (até três anos); oficial principal; programador mecanográfico (até três anos); radiomontador geral (mais de três anos); secretário de direcção; técnico de 1. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	530	588,50	642,50
XII	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de três anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; guarda-livros; medidor-orçamentista (mais de três anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de três anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de maquetas (tirocinante) . . . . .	572	616	668,50
	Analista informático; analista químico; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional; chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; programador mecanográfico (mais de três anos); técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro . . . . .	632,50	686,50	721,50

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

### ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores**

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário .....	507,50
II	Técnico auxiliar .....	571

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
III	Técnico de 1. <sup>a</sup> linha (1.º ano) .....	672,50
IV	Técnico de 2. <sup>a</sup> linha (2.º ano) .....	807,50
V	Técnico de suporte .....	902
VI	Técnico de sistemas .....	1 007,50
VII	Subchefe de secção .....	1 175,50
VIII	Chefe de secção .....	1 233

### ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I — a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	790,50	838,50		
I — b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	865	927,50	Economista ..... Jurista .....	I — a)
I — c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	956,50	1 029	Economista ..... Jurista .....	I — b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 086,50	1 199	Economista ..... Jurista .....	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 317	1 423,50	Economista ..... Jurista .....	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 616,50	1 726	Economista ..... Jurista .....	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 934	2 037,50	Economista ..... Jurista .....	V

### Notas

- 1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2243,65;  
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2243,65;  
c) No caso de empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.  
2 — Os técnicos de engenharia e os economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente, para as tabelas I ou II do anexo IV.

*Nota final.* — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção da CCT em vigor publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 21, de 8 de Junho de 2005, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Abril de 2006.

### ANEXO VIII

#### Associações outorgantes

##### A) Associações patronais

Pela União de Associações do Comércio e Serviços — UACS, em representação das seguintes associações integradas:

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;  
 Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;  
 Associação Comercial de Moda;  
 Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;  
 Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria;  
 Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);  
 Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;  
 Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

*Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello*, vice-presidente da direcção da UACS.  
*Alexandrino Ribeiro Pinto*, mandatado pela direcção da UACS com poderes para contratar.

Associação Empresarial do Concelho de Cascais:

*Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello*, vice-presidente da direcção da UACS.  
*Alexandrino Ribeiro Pinto*, mandatado pela direcção da UACS com poderes para contratar.

#### B) Associações sindicais

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.  
*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados na Federação:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 4 de Abril de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 10 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 75/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>-A**

**Laboração contínua**

1 a 3 — .....

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 314,10, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumento anuais até à data da entrada em vigor do regime.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 61,10 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 88,80 e € 160,10 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pelo pequeno-almoço — € 36,40;  
Pelo almoço ou jantar — € 15,60.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Seguro**

1 — .....

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e às ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 53 923,50.

3 — .....

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 160;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 97,40.

2 a 6 — .....

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 a 5 — .....

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
1 .....	51,30
2 .....	51,30
3 .....	51,30
4 .....	41,80
5 .....	37,20
6 .....	33
7 .....	29,40
8 .....	29,40
9 .....	29,40
10 .....	29,40
11 .....	29,40
Seguintes .....	29,40

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de € 29,30 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> e é de € 33,20 para todos os trabalhadores.

9 — 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> e é de € 33,20 para todos os trabalhadores.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 80,10, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

.....

**Cláusula 100.<sup>a</sup>**

**Serviços sociais**

1 a 3 — .....

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, no período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 8,30.

.....

# Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

## Subsídio escolar

1 e 2 — .....

3 — Para os efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes:

Ano escolar de 2006-2007:

1.º ciclo — € 23,70;

2.º ciclo — € 59,50;

3.º ciclo — € 116,50;

Secundário — € 179,10;

Universitário — € 531,40.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia do grau 6 ..... Profissional de economia do grau 6 .....	2 477
2	Profissional de engenharia do grau 5 ..... Profissional de economia do grau 5 .....	2 191
3	Profissional de engenharia do grau 4 ..... Profissional de economia do grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 804
4	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Profissional de economia do grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 515
5	Profissional de engenharia do grau 2 ..... Profissional de economia do grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil do grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado ....	1 312
6	Profissional de engenharia do grau 1-B ..... Profissional de economia do grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachante privativo (despachantes) ..... Construtor civil do grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ... Chefe de laboratório de rotina (químicos) .... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 121
	Profissional de engenharia do grau 1-A ..... Profissional de economia do grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) .... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
7	Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil do grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogueiro-chefe .....	1 003
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Construtor civil do grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogueiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escrutário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico principal .....	931
9	Analista de 1. <sup>a</sup> (químicos) ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Oficial (electricistas) ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope para resina principal .....	885
	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) ..... Operador de tratamento de águas (açucareiros) ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
10	Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros) .... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) ..... Chefe de ensaio (açucareiros) ..... Operador de máquina Hesser Drohmann (açucareiros) ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> (fogueiros) ..... Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Pintor de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Apontador (metalúrgicos) ..... Analista de 2. <sup>a</sup> (químicos) ..... Motorista de ligeiros (rodoviários) ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> (cobradores) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (construção civil) Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) ..... Operador de máquinas Rovena ..... Operador de compressoras CO <sub>2</sub> , leite de cal e carvão activado ..... Operador de filtros de prensa .....	833
11	Guarda (açucareiros) ..... Jardineiro (açucareiros) ..... Operador de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) .... Soldador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) Canalizador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Preparador e analista de 3. <sup>a</sup> (químicos) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> (fogueiros) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ... Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) Porteiro (contínuos e porteiros) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> (construção civil) Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> (construção civil)	783

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
	Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) Telefonista (telefonista e escritórios) .....	
11-A	Operadores de 2. <sup>a</sup> .....	771
12	Ajudante (metalúrgicos) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos) ..... Ajudante (construção civil) ..... Operador de 2. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Empregado de balcão (açucareiros) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escritórios) ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano (fogueiros) ..... Preparador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (químicos) ...	742
13	Empregado de refeitório (hotelaria) ..... Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (escritórios) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos) ..... Preparador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (químicos) ... Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Chegador do 1. <sup>o</sup> ano (fogueiros) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil) .....	687
14	Pacote de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (17 anos) (metalúrgicos) Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (electricistas) .....	610
15	Pacote de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) ..... Auxiliar menor do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil) ...	549
16	Pacote de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) ..... Auxiliar menor do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil) ...	462

*Nota.* — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Declaração final dos outorgantes

Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 211 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2006.

Pela Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.  
*Pedro João Sousa Cônde*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 10 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 72/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que

sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 272 trabalhadores.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Regimes anteriores**

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço ..... Técnico-adjunto de direcção .....	—	2 024,25	2 155,50
D	Chefe de departamento ..... Chefe de sector fabril ..... Técnico de departamento .....	—	1 762,50	1 878,75
E	Chefe de serviço ..... Técnico de serviço ..... Programador-analista .....	—	1 509	1 607
F	Chefe de secção ..... Desenhador projectista ..... Técnico auxiliar diplomado ..... Técnico de serviço social .....	—	1 279,25	1 361,25
	Programador de aplicação .....	Até um ano ..... Até dois anos ..... Mais de dois anos .....	1 008 1 079,25 1 279,25	1 074,25 1 149 1 361,25
G	Encarregado-geral de manutenção ..... Encarregado-geral de produção ..... Encarregado-chefe .....		1 176,75	1 253,50
H	Enfermeiro do trabalho ..... Encarregado de oficina de electricidade ..... Encarregado de oficina de serralharia ..... Técnico administrativo principal ..... Técnico fabril principal ..... Operador de sistemas ..... Técnico de electrónica .....		1 098,75	1 170,50
I	Encarregado de armazém ..... Encarregado de produção ..... Encarregado de cantina ..... Encarregado de sector ..... Encarregado de vigilância .....		1 039,25	1 107
	Técnico estagiário diplomado ..... Estenodactilógrafo em língua estrangeira ..... Escriturário-secretário ..... Caixa .....		1 006	1 069



Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
J	Promotor de vendas .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	872,25	930
	Operador de informática .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	943,50	1 004,50
	Operador de registo de dados .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1 005,50	1 069
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial.	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	653,50	694,50
		Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	699	745,65
		Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	872,25	930,15
		Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	942	1 004,50
		Oficial .....	1 005,50	1 069
	Desenhador .....	Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano .....	653,50	694,50
		Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	699	745,65
		Até três anos .....	872,25	930,15
		Mais de três anos .....	942	1004,50
		Mais de cinco anos .....	1 005,50	1 069
	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	653,50	694,50
	Agente de métodos .....	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	699	745,65
	Analista de ensaios físico-químicos .....	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	762,50	812,25
	Escriturário .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	872,25	930,15
	Planificador .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	942	1004,50
	Programador de produção .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1 005,50	1 069
	Técnico de ensaios eléctricos .....			
	Técnico de qualidade .....			
L	Canalizador .....	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	653,50	694,50
	Controlador qualificado de manutenção .....	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	699	745,65
	Electricista-bobinador .....	Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	777	825,50
	Electromecânico de manutenção industrial .....	Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	839,50	892,25
	Fresador mecânico .....	Oficial .....	943,50	1004,50
	Oficial qualificado de construção civil .....			
	Operador principal .....			
	Soldador .....			
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
	Torneiro mecânico .....			
	Cobrador .....	—	943,50	1 004,50
	Conferente .....			
	Encarregado de limpeza .....			
	Operador administrativo (qualificado) .....			
	Fogoeiro .....	Estagiário .....	777	825,50
		Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	839,50	892,25
		Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	943,50	1 004,50
M	Cableador metalúrgico .....			
	Carpinteiro de bobinas .....			
	Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte.			
	Controlador .....			
	Controlador de segurança .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de equipamentos de cura .....			
	Operador de máquinas de armar/blindar .....			
	Operador de máquinas de ensaiar .....			
	Operador de máquinas de bobinar .....			
	Operador de máquinas de cortar .....	Praticante .....	653,50	694,50
	Operador de máquinas de pintar .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	859,50	914,85
	Operador de máquinas de torcer .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	913,75	971,15
	Operador de máquinas de tornear e roscar .....			
	Operador de máquinas de entrançar fios metálicos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Pintor ..... Pintor de bobinas ..... Preparador-ensaiador de cond. e cabos eléctricos ..... Preparador de matérias-primas ..... Processador de compostos poliméricos ..... Rectificador de feiras ..... Reparador de cabos ..... Trabalhador de armazém ..... Trefilador ..... Cozinheiro ..... Telefonista .....			
	Controlador (refeitório) ..... Motorista de ligeiros ..... Porteiro ou fiscal .....	—	913,75	971,15
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	808,75 859,50	860 913,25
	Empregado de refeitório ..... Guarda ou vigilante .....		859,50	913,25
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	808,75 859,50	860 913,25
	Contínuo .....	Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	646,75 859,50	689,25 913,25
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....		799	851,25
P	Ajudante de cozinha .....		771,25	820
	Auxiliar de controlo fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Embalador ..... Operador de ensaios eléctricos preliminares ..... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	642,25 724,50 771,25	682,65 771,25 820
16 anos 17 anos	Aprendizes e paquetes .....		485,75	501,25

Morelena, 24 de Abril de 2006.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.  
*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José Miguel Marta da Costa*, mandatário.

Depositado em 8 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 70/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SEN — Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre a mesma empresa e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outros.**

Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte é celebrado, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1994, 25, de 8 de Julho de 1995, 16, de 29 de Abril de 1998, 21, de 8 de Junho de 1999, 9, de 8 de Março de 2001, 8, de 28 de Fevereiro de 2002, 21, de 8 de Junho de 2003, e 5, de 8 de Fevereiro de 2006.

O presente acordo de adesão abrange um total de 19 trabalhadores filiados no SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte.

O presente acordo de adesão abrange a área de actividade constante dos estatutos do sindicato outorgante «os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila, Real e Viseu».

Lisboa, 29 de Março de 2006.

Por Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário, com poderes para contratar.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Depositado em 4 de Maio de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o n.º 68/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

A CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., por um lado, e o SERS — Sindicato dos Engenheiros, por outro, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 563.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, acordam entre si a celebração do presente acordo de adesão ao AE celebrado entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006.

O acordo de empresa (AE) abrange a área de actividade constante nos estatutos do Sindicato e abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.

Lisboa, 10 de Abril de 2006.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

*Maria Manuela Ribeiro Machado*, mandatária.  
*José António Martínez*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Tenório Guimarães*, mandatária.

Depositado em 6 de Maio de 2006, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 69/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros (revisão global) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, encontra-se publicado o ACT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim:

A p. 945, onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
2 — Artes visuais . . . . .	Assistente de camarins . . . . .		2.1 — Assistente de artes visuais.
	Assistente de adereços . . . . .		
	Aderecista . . . . .		
	Perfilista . . . . .		2.2 — Técnico de artes visuais.
	Desenhador gráfico . . . . .		2.3 — Técnico de grafismo.
	Editor gráfico . . . . .		2.4 — Técnico de cenografia.
	Planificador gráfico . . . . .		
	Webdesigner . . . . .		
	Assistente de cenografia . . . . .		

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
2 — Artes visuais . . . . .	Assistente de camarins . . . . .		2.1 — Assistente de artes visuais.
	Assistente de adereços . . . . .		
	Aderecista . . . . .		
	Perfilista . . . . .		2.2 — Técnico de artes visuais.
	Desenhador gráfico . . . . .		2.3 — Técnico de grafismo.
	Editor gráfico . . . . .		
	Planificador gráfico . . . . .		
	Webdesigner . . . . .		
	Assistente de cenografia . . . . .		2.4 — Técnico de cenografia.

A p. 946, onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
7 — Jornalismo .....	Jornalista .....	Jornalista .....	7.1 — Jornalista-repórter.
			7.2 — Jornalista-redactor.

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
7 — Jornalismo .....			7.1 — Jornalista-repórter.
	Jornalista .....	Jornalista .....	7.2 — Jornalista-redactor.

A p. 947, onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
9 — Administrativa .....	Operador litógrafo ..... Técnico administrativo ..... Secretário ..... Técnico de organização e planeamento. Operador de laboratório ..... Cinematográfico .....	Técnico administrativo ..... Tesoureiro ..... Secretário ..... Assistente de relações públicas .... Supervisor .....	9.1 — Técnico administrativo.

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
9 — Administrativa .....	Operador litógrafo ..... Técnico administrativo ..... Secretário ..... Técnico de organização e planeamento. Operador de laboratório ..... Cinematográfico .....	Técnico administrativo ..... Tesoureiro ..... Secretário ..... Assistente de relações públicas .... Supervisor .....	9.1 — Técnico administrativo.

Onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
10 — Especialista .....	Técnico de enfermagem/enfermeiro. Técnico superior/engenheiro técnico. Técnico superior/licenciado consultor.	Desenhador ..... Enfermeiro ..... Engenheiro técnico ..... Técnico superior ..... Consultor jurídico ..... Engenheiro ..... Assessor .....	10.1 — Especialista.

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Anteriores funções/RDP
10 — Especialista .....	Técnico de enfermagem/enfermeiro.  Técnico superior/engenheiro técnico.  Técnico superior/licenciado consultor.	Desenhador ..... Enfermeiro ..... Engenheiro técnico ..... Técnico superior ..... Consultor jurídico ..... Engenheiro ..... Assessor .....	10.1 — Especialista.

A p. 950, onde consta «artigo 17.º» deve constar «cláusula 17.<sup>a</sup>».

A p. 955, no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>, onde consta «as férias considerar-se-ão gozadas» deve constar «as férias considerar-se-ão como gozadas».

A p. 956, na cláusula 39.<sup>a</sup>, onde consta « $Rm \times 12 : 52 \times 36$ » deve constar « $(Rm \times 12) : (52 \times 36)$ »

A p. 962, no n.º 2 do artigo 21.º, onde consta «c) Das 5 à 10 horas — I3 e I6.» deve constar «c) Das 5 à 1 hora — I3 e I6.».

A p. 963, no n.º 4 do artigo 3.º, onde consta «estada» deve constar «estadia».

A p. 964, no n.º 2 do artigo 5.º, onde consta «com no mínimo 8 horas e no máximo 12 horas» deve constar «com o mínimo de 8 horas e o máximo de 12 horas».

A p. 966, no artigo 13.º, onde consta «até no máximo € 1000» deve constar «até ao máximo de € 1000».

A p. 967, no n.º 4 do artigo 17.º, onde consta «o diferencial entre € 7500 e € 35 000» deve constar «o diferencial entre os € 7500 até € 35 000» e no n.º 5 do artigo 17.º, onde consta «entre € 7500 e € 35 000» deve constar entre os € 7500 e os € 35 000».

A p. 968, no n.º 3 do artigo 4.º, onde consta «as questões» deve constar «das questões» e no artigo 5.º, onde consta «por no máximo» deve constar «por um máximo de».

A p. 972, na «formação e conhecimentos» do técnico de grafismo do nível de desenvolvimento II, onde consta «componentes informáticas de especialização gráfica» deve constar «conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica».

A p. 975, na «formação e conhecimentos» do assistente de operações do nível de desenvolvimento II, onde

consta «escolaridade obrigatória e formação profissional adequada» deve constar «escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada».

A p. 981, em «função tipo/categoria — sonorizador», onde consta «Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.»

deve constar: «Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2.»

A p. 982, na «descrição» do técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento III, onde consta «possui domínio de conhecimentos técnicos em conformidade» deve constar «possui domínio de conhecimentos técnicos para, em conformidade,».

A p. 983, na «descrição» do produtor do nível de desenvolvimento I, onde consta «técnicos e necessários» deve constar «técnicos e financeiros necessários».

A p. 984, na «formação e conhecimentos» do jornalista-repórter do nível de desenvolvimento IV, onde consta «formação superior em Jornalismo/Ciências da Comunicação» deve constar «formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação».

A p. 987, onde consta «o relacionamento com entidades externas» deve constar «o relacionamento com entidades externas/internas».

A p. 989, no anexo II-B, «Síntese de categorias e níveis», onde consta:

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
6 — Produção de programas .....	6.7 — Produtor .....	ND4
.....	.....	...
11 — Gestão .....	11.1 — Quadro .....	ND1/ND2/ND3
	11.2 — Quadro superior .....	ND1/ND2/ND3
	Responsável operacional .....	ND1/ND2
	Coordenador técnico .....	ND1/ND2

deve constar:

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
6 — Produção de programas .....	6.7 — Produtor .....	ND1/ND2/ND3/ND4
.....	.....	...
11 — Gestão .....	11.1 — Quadro .....	ND1/ND2/ND3
	11.2 — Quadro superior .....	ND1/ND2/ND3
	Responsável operacional .....	ND1/ND2
	Coordenador técnico .....	ND1/ND2

A p. 990, no anexo III-A, «Tabela salarial», deve constar a seguinte nota à tabela:

«Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respectiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.»

**AE entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção. Assim:

A p. 703, no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>, onde se lê «Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio de até dezoito meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (eléctrica, electrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.» deve ler-se «Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (eléctrica, electrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.»

A p. 722, respeitante ao anexo I (definição de funções), onde se lê «Ensacador-carregador» deve ler-se «Ensacador-carregador (\*)».

A p. 723, respeitante ao anexo I (definição de funções), onde se lê «Ferramenteiro» deve ler-se «Ferramenteiro (\*)».

A p. 724, respeitante ao anexo I (definição de funções), onde se lê «*Motorista*. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga — Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.» deve

ler-se «*Motorista*. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.».

A p. 725, a seguir à última definição de funções («Visitador/preparador de trabalho») e no final deve-se inscrever-se a seguinte notação: «(\*) Função a extinguir quando vagar».

A p. 725, no anexo II, no nível salarial 2, na coluna da categoria profissional, onde se lê «Aprendiz praticante A» deve ler-se «Aprendiz-Praticante 'A'».

A p. 725, no anexo II, no nível salarial 3, na coluna da categoria profissional, onde se lê «Aprendiz praticante B» deve ler-se «Aprendiz-Praticante 'B'».

A p. 726, no anexo II, «Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas/2006», nos níveis salariais 10 e 11, onde consta:

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
10	Assistente técnico operacional I . . . . .	1 120,21	1 226,73
	Chefe de secção I . . . . .		
	Chefe de processo com comando centralizado II . . . . .		
	Licenciado e bacharel grau II . . . . .		
11	Técnico de electrónica principal II (**)	1 333,21	1 495,80
	Assistente técnico operacional II . . . . .		
	Chefe de secção II . . . . .		
	Licenciado e bacharel grau III . . . . .		
	Programador informático I . . . . .		

deve constar:

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
10	Assistente técnico operacional I . . . . .	1 120,21	1 226,73
	Chefe de secção I . . . . .		
	Chefe de processo com comando centralizado II . . . . .		
	Licenciado e bacharel grau II . . . . .		
	Técnico de electrónica principal II (**)		
11	Assistente técnico operacional II . . . . .	1 333,21	1 495,80
	Chefe de secção II . . . . .		
	Licenciado e bacharel grau III . . . . .		
	Programador informático I . . . . .		

A p. 727, no anexo IV, «Acesso e promoção», nos níveis salariais 1, 2 e 3, onde consta:

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo de permanência mínimo (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz . . . . .	1	—	—	—	2	Aprendiz praticante A.
2	Aprendiz praticante A	1,5	—	—	—	3	Aprendiz praticante B.
						4	Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo de permanência mínimo (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
3	Aprendiz praticante B	1,5	—	—	—	5	Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — FCH. Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — cimento. Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> — cimento.

deve constar:

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo de permanência mínimo (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz .....	1	—	—	—	2	Aprendiz-Praticante «A».
2	Aprendiz-Praticante «A»	1,5	—	—	—	3	Aprendiz-Praticante «B».
3	Aprendiz-Praticante «B»	1,5	—	—	—	4	Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>
						5	Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — FCH. Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> — cimento. Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> — cimento.

A p. 729, no anexo v, «Estrutura dos níveis de qualificação», nos níveis 7 e 8, onde consta:

7 — Profissionais não qualificados .....		Aprendiz. Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Aprendiz praticante.
8 — Pré-oficiais, estagiários, tirocinantes, praticantes, aprendizes, auxiliares.		

deve constar:

7 — Profissionais não qualificados .....		
8 — Pré-oficiais .....		Aprendiz. Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Aprendiz praticante.
Estagiários .....		
Tirocinantes .....		
Praticantes .....		
Aprendizes .....		
Auxiliares .....		

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU — Alteração.**

Alteração, aprovada no VI Congresso, realizado em 24 de Março de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da identificação do Sindicato**

###### **Artigo 1.º**

###### **Sigla, natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, abreviadamente designado por SPLIU, é uma associação sindical de âmbito nacional, com sede em Lisboa, fundada em 30 de Abril de 1994, com fim indeterminado.

2 — É constituído por docentes dos ensinos não superior e superior, do público, privado, cooperativo e instituições de solidariedade social. É também constituído por formadores, investigadores e demais profissionais com funções técnico-pedagógicas, técnico-educativas na área da educação/formação a leccionar nos ensinos não superior e superior. Quer uns quer outros podem estar a exercer a sua actividade em território nacional ou no estrangeiro.

###### **Artigo 2.º**

###### **Símbolo, bandeira e hino**

O SPLIU tem o seu símbolo e bandeira já aprovados. O hino será o que for aprovado em congresso.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais**

###### **Artigo 3.º**

###### **Autonomia**

O SPLIU é uma organização autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e do patronato.

###### **Artigo 4.º**

###### **Sindicalismo livre e independente**

O SPLIU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados na actividade sindical.

###### **Artigo 5.º**

###### **Solidariedade sindical**

1 — O SPLIU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios e na defesa da classe.

2 — Para atingir os fins, pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais, por deliberação do conselho nacional.

3 — Pode também admitir ou absorver outras associações de docentes que queiram extinguir-se.

###### **Artigo 6.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos dos números que seguem.

2 — O SPLIU reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja



organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

3 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

5 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SPLIU subordinam-se às normas constantes dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 7.º

##### Fins

O Sindicato tem por fins essenciais:

- a) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos associados;
- b) Contribuir para a qualidade do ensino e da educação exigindo a profissionalização de todos os docentes;
- c) Engrandecer, pelas suas iniciativas, o movimento sindical livre e independente;
- d) Preparar-se para atender os seus associados, apoiar as suas reivindicações, contribuir para a sua formação cívica e político-sindical e intervir na defesa dos seus direitos em processos de natureza disciplinar e judicial;
- e) Defender e exercer o direito à contratação colectiva dos docentes como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o seu cumprimento;
- g) Defender os postos de trabalho dos associados;
- h) Promover e dinamizar a formação, nomeadamente a formação contínua dos professores e a formação profissional no âmbito da formação de formadores e em novas tecnologias de informação, entre outras;
- i) Defender os interesses dos educadores e professores que, no âmbito da sua valorização profissional, pretendam prosseguir estudos superiores;
- j) Contribuir para que se esbatam as diferenças entre as formações superiores dos politécnicos e das universidades no que diz respeito à formação dos educadores e professores;
- k) Estabelecer o espírito de coesão entre os professores;
- l) Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios;
- m) Exercer o direito de greve;
- n) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que

esteja filiado ou associado, dando execução às suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos;

- o) Pugnar pela mediação da representatividade sindical;
- p) Defender e promover formas cooperativas e de solidariedade social para benefício dos associados e familiares;
- q) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos sócios aposentados;
- r) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;
- s) Defender e promover a integração profissional e social dos docentes portadores de deficiência.

#### Artigo 8.º

##### Da formação — O conselho científico

1 — O conselho científico é uma estrutura de carácter consultivo que elabora o plano anual de formação do Sindicato, a desenvolver nas áreas do conhecimento pedagógico, científico, técnico, artístico e humanista.

2 — O conselho científico será eleito em reunião da direcção nacional e terá um presidente e quatro vogais.

3 — O conselho científico poderá agregar, para um melhor funcionamento, individualidades de reconhecida competência para os fins a que se propõe.

#### Artigo 9.º

##### Centro de Formação

O Centro de Formação Agostinho da Silva, do Sindicato, é uma estrutura vocacionada para a formação contínua dos professores.

#### Artigo 10.º

##### Obrigações do coordenador do pelouro da formação contínua

1 — O coordenador do pelouro da formação contínua é nomeado pelo presidente da direcção nacional do SPLIU.

2 — O coordenador será o único responsável pela coordenação pedagógica e financeira do Centro de Formação, competindo-lhe assinar toda a documentação, incluindo os balancetes pedagógicos e financeiros.

3 — Ao coordenador, em conjunto com a comissão pedagógica do Centro de Formação, compete elaborar o regulamento interno do Centro de Formação.

4 — Compete ainda ao coordenador apresentar o projecto anual de formação contínua na primeira reunião do conselho nacional, depois de reunir com a comissão pedagógica do Centro de Formação.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios

#### Artigo 11.º

a) Podem ser sócios de pleno direito todos os docentes que estão enumerados no artigo 1.º

b) Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção nacional.

c) Podem ser sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, a quem, pelo seu prestígio no domínio do sindicalismo livre independente e democrático ou pelo mérito e empenho demonstrados na participação em actividades do SPLIU, tenha sido reconhecida como justa a concessão deste testemunho de consideração.

d) A atribuição da categoria de sócio honorário é da competência do congresso, mediante proposta do conselho nacional.

e) Os sócios honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas e não gozam do direito de voto no congresso.

#### Artigo 12.º

##### Admissão

O pedido de admissão de sócio ao Sindicato é dirigido à direcção num modelo próprio para o efeito e será registado no livro de sócios.

#### Artigo 13.º

##### Consequência do pedido de admissão

1 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SPLIU.

2 — Considera-se no gozo dos seus direitos o sócio com as quotas em dia, sem prejuízo do estipulado no artigo 24.º

#### Artigo 14.º

##### Recusa de admissão

1 — A direcção do SPLIU pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do docente aos princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada ou cancelada a sua inscrição, a direcção informará o docente dos motivos da recusa, podendo este recorrer da decisão para o conselho nacional do SPLIU.

#### Artigo 15.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do SPLIU segundo os princípios e as normas dos estatutos;
- b) Participar livremente em todas as actividades do SPLIU segundo os princípios e normas dos estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SPLIU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do SPLIU em tudo quanto esteja relacionado com a sua actividade profissional;
- e) Ser informados regularmente da actividade do SPLIU e particularmente de assuntos de âmbito profissional;
- f) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção que contrariem ou lesem alguns dos seus direitos.

#### Artigo 16.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SPLIU;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do SPLIU quando tomadas de acordo com os estatutos;
- c) Participar nas actividades do SPLIU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- d) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;
- e) Pagar e manter actualizada a quota do SPLIU;
- f) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade.

#### Artigo 17.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

- 1) Comuniquem por escrito à direcção do SPLIU a vontade de se desvincularem;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizarem a situação;
- 3) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional, sob proposta da direcção e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

### CAPÍTULO V

#### Do poder, processo e medidas disciplinares

#### Artigo 19.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete ao conselho disciplinar e de contas proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-la ao arguido e à direcção ou propor a sua aplicação ao conselho nacional nos casos em que os estatutos o determinem, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações do conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe sempre recurso para o conselho nacional dentro de 10 dias sobre a data da recepção da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho nacional subsequente à data do recibo ou da recepção da sua interposição. O conselho nacional

delibera em última instância, devendo o recurso e respectiva resposta constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

#### Artigo 20.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito; este inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O acusado alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à prova da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado até ao limite de novo período de 30 dias, quando o conselho disciplinar o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho nacional.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

#### Artigo 21.º

##### Garantia e defesa

Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas as suas garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 22.º

##### Medidas disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão devidamente registada em acta;
- b) Suspensão temporária de 30 a 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas a), b) e c) são da competência exclusiva do conselho nacional, sob

proposta do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violam os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Causem danos patrimoniais ao bom nome do SPLIU.

3 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

### CAPÍTULO VI

#### Da quotização

##### Artigo 23.º

1 — A quota é de 0,6% do vencimento líquido.

2 — A cobrança da quota compete ao SPLIU, que poderá celebrar com as entidades patronais os acordos admitidos por lei que destinem a facilitá-la.

3 — Das quotizações mensais cobradas aos sócios 50% das mesmas serão destinados aos secretariados regionais para o cumprimento das suas funções, nomeadamente de dinamização da região. Sempre que devidamente justificada e caso exista uma alteração anormal e imprevisível de circunstâncias financeiras, a direcção do Sindicato fica autorizada a reter as quantias estritamente necessárias para os fins considerados essenciais.

4 — A quota do docente aposentado corresponde a € 5.

##### Artigo 24.º

##### Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

### CAPÍTULO VII

#### Dos órgãos centrais

##### Artigo 25.º

1 — Os órgãos centrais do SPLIU são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) A direcção;
- e) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — A mesa do congresso preside também ao conselho nacional.

3 — Cada órgão central tem um presidente e o mínimo de dois vice-presidentes, excepto o conselho disciplinar e fiscalizador de contas, que tem um vice-presidente.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 26.º

##### Constituição do congresso

1 — O congresso é constituído por delegados:

- a) Eleitos;
- b) Por inerência.

2 — São delegados por inerência:

- a) Os membros efectivos da mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) Os membros eleitos do conselho nacional;
- c) O presidente, o tesoureiro, os vice-presidentes e 60 membros efectivos da direcção nacional;
- d) Os membros efectivos do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — São delegados eleitos os que são eleitos pelos círculos eleitorais.

4 — O número de delegados ao congresso não poderá ser inferior a 200.

#### Artigo 27.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por convocatória da mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela mesa do congresso, pela direcção, por proposta aprovada em conselho nacional, ou por um mínimo de um terço dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em, pelo menos, um dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — Da convocatória constarão a ordem de trabalhos, o dia (ou dias), as horas e o local de funcionamento.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 28.º

##### Competências do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SPLIU;
- b) Aprovação do regimento do congresso;
- c) Eleição da mesa do congresso;
- d) Aprovação e alteração dos estatutos;
- e) Dissolução ou fusão do SPLIU;
- f) Eleição dos órgãos estatutários do SPLIU;
- g) Apreciação da actividade do SPLIU relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- h) Deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais;
- i) Aprovação da percentagem da quotização.

## Artigo 29.º

### Eleição dos delegados ao congresso

1 — O conselho nacional fixará em regulamento eleitoral o número máximo de delegados ao congresso, o qual, nos termos do artigo 26.º, n.º 4, não pode ser inferior a 200.

2 — Os delegados a eleger para o congresso são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional).

3 — A eleição dos delegados ao congresso faz-se por círculos eleitorais de forma a cobrir todo o território nacional.

4 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo, a definir em regulamento eleitoral.

5 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão organizadora e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da divulgação do congresso.

6 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa do congresso e por dois representantes de cada lista concorrente.

7 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 3 são:

- a) Aveiro — compreende os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos;
- b) Beja — compreende o distrito de Beja;
- c) Braga — compreende os concelhos de Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vila Verde;
- d) Bragança — compreende o distrito de Bragança;
- e) Castelo Branco — compreende o distrito de Castelo Branco;
- f) Coimbra — compreende o distrito de Coimbra;
- g) Douro Sul — compreende os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, Resende, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca;
- h) Espinho — compreende os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra;
- i) Évora — compreende o distrito de Évora;
- j) Faro — compreende os concelhos de Albufeira, Faro, Loulé e São Brás de Alportel;
- k) Guarda Norte — compreende os concelhos de Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Guarda, Meda, Pinhel, Sabugal, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa;
- l) Guarda Sul — compreende os concelhos de Fornos de Algodres, Gouveia, Manteigas e Seia;
- m) Guimarães — compreende os concelhos de Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães e Vizela;

- n) Leiria Norte — compreende os concelhos de Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Pedrógão Grande, Pombal e Porto de Mós;
- o) Leiria Sul — compreende os concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos e Peniche;
- p) Lisboa Cidade — compreende o concelho de Lisboa;
- q) Lisboa Ocidental — compreende os concelhos da Amadora, Cascais, Oeiras e Sintra;
- r) Lisboa Norte — compreende os concelhos de Loures, Odivelas e Vila Franca de Xira;
- s) Lisboa Oeste — compreende os concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Cadaval, Lourinhã, Mafra, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras;
- t) Portalegre Norte — compreende os concelhos de Alter do Chão, Castelo de Vide, Crato, Gavião, Marvão, Nisa, Ponte de Sor e Portalegre;
- u) Portalegre Sul — compreende os concelhos de Arronches, Avis, Campo Maior, Elvas, Fronteira, Monforte e Sousel;
- v) Portimão — compreende os concelhos de Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo;
- w) Porto — compreende os concelhos de Amarante, Baião, Felgueiras, Gondomar, Lousada, Maia, Marco de Canaveses, Matosinhos, Paços de Ferreira, Paredes, Penafiel, Porto, Valongo e Vila Nova de Gaia;
- x) Santarém Centro — compreende os concelhos de Alcanena, Almeirim, Alpiarça, Cartaxo, Chamusca, Entroncamento, Golegã, Rio Maior, Santarém e Torres Novas;
- y) Santarém Norte — compreende os concelhos de Abrantes, Constância, Ferreira do Zêzere, Mação, Ourém, Sardoal, Tomar e Vila Nova da Barquinha;
- z) Seixal — compreende os concelhos de Almada, Barreiro, Moita, Seixal e Sesimbra;
- aa) Setúbal — compreende os concelhos de Alcácer do Sal, Alcochete, Grândola, Montijo, Palmela, Santiago do Cacém, Setúbal e Sines;
- bb) Tavira — compreende os concelhos de Alcoutim, Castro Marim, Olhão, Tavira e Vila Real de Santo António;
- cc) Vale do Ave — compreende os concelhos da Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Vila do Conde e Trofa;
- dd) Vale do Lima — compreende os concelhos de Arcos de Valdevez, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca e Ponte de Lima;
- ee) Vale do Sorraia — compreende os concelhos de Benavente, Coruche e Salvaterra de Magos;
- ff) Viana do Castelo — compreende os concelhos de Caminha, Melgaço, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira;
- gg) Vila Real Norte — compreende os concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira de Pena, Valpaços e Vila Pouca de Aguiar;
- hh) Vila Real Sul — compreende os concelhos de Alijó, Mesão Frio, Mondim de Basto, Murça, Peso da Régua, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião e Vila Real;
- ii) Viseu — compreende os concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela;
- jj) Faial — compreende os concelhos da Horta, Lajes do Pico, São Roque do Pico, Madalena, Santa Cruz das Flores, Lajes das Flores e Corvo;
- kk) São Miguel — compreende os concelhos de Ponta Delgada, Ribeira Grande, Nordeste, Lagoa (Açores), Vila Franca do Campo, Povoação e Vila do Porto;
- ll) Terceira — compreende os concelhos de Angra do Heroísmo, Praia da Vitória, Velas, Calheta (Açores) e Santa Cruz da Graciosa;
- mm) Funchal — compreende os concelhos do Funchal, Calheta (Madeira), Câmara de Lobos, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Ribeira Brava, Santa Cruz, Santana e São Vicente;
- mn) Porto Santo — compreende o concelho de Porto Santo;
- oo) Círculo eleitoral das comunidades portuguesas e países lusófonos — abrange as áreas geográficas dos territórios onde existam docentes portugueses que apoiem comunidades portuguesas no estrangeiro e nos países lusófonos.

## Artigo 30.º

### Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, votada em reunião do conselho nacional, por proposta do presidente da direcção nacional.

2 — A comissão organizadora assegurará o início dos trabalhos do congresso. Compete depois à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento dos trabalhos.

3 — O congresso deverá aprovar, sob proposta da mesa do congresso, o regimento que regulará o seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

## Artigo 31.º

### Deliberações

1 — O congresso só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes dois terços dos seus membros.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, no entanto, maioria de dois terços para aprovação de requerimentos e, por força da lei civil, três quartos dos membros presentes para alteração dos estatutos.

## SECÇÃO II

### Do conselho nacional

#### Artigo 32.º

##### Composição e eleição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é composto por:

- a) Membros por inerência: a mesa do conselho nacional; o conselho disciplinar e fiscalizador de contas; o presidente da direcção, o tesoureiro; os vice-presidentes e 60 membros efectivos da direcção;
- b) Membros eleitos: os membros eleitos são em número de 37.

2 — Os membros do conselho nacional referidos no n.º 1, alínea b), são eleitos em congresso pelo sistema de listas nominativas concorrentes, com aplicação do método de Hondt, por voto secreto, nos demais termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional caduca com o da direcção nacional do SPLIU, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção eleita.

#### Artigo 33.º

##### Mesa do conselho nacional e do congresso

A mesa do conselho nacional é a mesma do congresso e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Dois secretários;
- d) Dois vogais suplentes.

#### Artigo 34.º

##### Competências do conselho nacional

1 — O conselho nacional é o órgão central do Sindicato entre congressos e constitui a assembleia de representantes dos sócios com competência para zelar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos.

2 — Compete-lhe em especial:

- a) Aprovar o seu regulamento interno, o regulamento eleitoral, o regulamento da comissão disciplinar e fiscalizador de contas;
- b) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 31 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração for superior a um dia;
- d) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do SPLIU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de deliberações;
- e) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho, ou a sua revisão, bem como os protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SPLIU e autorizar a sua assinatura;
- f) Propor ao congresso a alteração dos estatutos;
- g) Propor ao congresso a destituição dos órgãos sociais;

- h) Marcar as datas das reuniões do congresso;
- i) Eleger de entre os seus membros comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos do SPLIU, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- k) Autorizar a direcção do SPLIU a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Depositar na direcção atribuições que lhe competem;
- m) Apreciar e aprovar a criação de delegações regionais, sob proposta da direcção;
- n) Eleger os membros das delegações regionais que ainda não tenham entrado em funcionamento;
- o) Deliberar, sob proposta da direcção nacional, da filiação em organizações nacionais ou estrangeiras ou da associação com organizações nacionais democráticas. Deliberar também sobre a hipótese de vir a ser integrada por associações regionais ou nacionais de professores, sindicais ou não, que venham a extinguir-se;
- p) Pronunciar-se sobre toda a actividade da direcção e propor as orientações que entender necessárias, no cumprimento dos estatutos e das decisões aprovadas em congresso;
- q) Apreciar as propostas de admissão de sócios que a direcção haja recusado;
- r) Fixar o sistema de quotização e do montante das quotas;
- s) Apreciar, alterar e aprovar os círculos eleitorais, sob proposta da direcção;
- t) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho ou a sua revisão.

3 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por metade e mais um dos votos, não podendo reunir sem a maioria dos seus membros.

4 — Não havendo quórum, o conselho nacional reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora inicialmente marcada para o início da reunião.

#### Artigo 35.º

##### Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente em Dezembro e Março de cada ano, sendo convocado pelo seu presidente ou por quem o substitua. Reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, pela direcção do SPLIU ou a requerimento de um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional deverá ser nominal e por escrito, com a indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A expedição das convocatórias deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional serão dirigidos ao presidente da mesa deste órgão por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhe refiram. Ouvida a respectiva mesa,

o presidente procederá à convocação do conselho nacional por forma que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

### Artigo 36.º

#### Competências do presidente da mesa do conselho nacional e do congresso

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho nacional e do congresso:

- a) Representar o SPLIU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção, não tendo, contudo, direito a voto;
- c) Proceder à convocação do congresso e do conselho nacional;
- d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho nacional e do congresso e conduzir os respectivos trabalhos, tendo voto de qualidade;
- f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
- g) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do conselho nacional e do congresso;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos;
- i) Comunicar ao conselho nacional e ao congresso quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento.

2 — Compete aos vice-presidentes substituir o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do conselho nacional e do congresso em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho nacional e do congresso;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho nacional e do congresso;
- d) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa do conselho nacional e do congresso;
- e) Passar certidão das actas do conselho nacional e do congresso sempre que requerida.

### Artigo 37.º

#### Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SPLIU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SPLIU.

2 — O conselho disciplinar é composto por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso por voto secreto e directo de listas nominativas completas.

3 — Na sua primeira reunião, o primeiro da lista do conselho disciplinar e fiscalizador, que é o presidente,

designará, de entre os seus membros, o vice-presidente, o secretário e os vogais suplentes. Elaborará também o seu regulamento interno, que será aprovado em reunião do conselho nacional.

### Artigo 38.º

#### Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho nacional;
- c) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção até 15 dias antes da reunião do conselho nacional que o aprecie;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

### Artigo 39.º

#### Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

## SECÇÃO III

### Da direcção

### Artigo 40.º

#### Composição e eleição da direcção do Sindicato

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta e exercida no mínimo por 397 membros efectivos e mais suplentes.

2 — É eleita em congresso, por escrutínio secreto, em lista completa, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — A composição prevista no n.º 1 deve garantir um número ímpar de membros da direcção nacional.

### Artigo 41.º

#### Competências da direcção

Compete especialmente à direcção:

- a) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- b) Representar o SPLIU em juízo e fora dele;
- c) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical, de acordo com os estatutos e o regulamento interno;
- d) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócios nos termos dos estatutos e apresentar à apreciação do conselho nacional as propostas de admissão que haja recusado;
- e) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;

- f) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SPLIU;
- g) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre o pessoal do Sindicato com as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector e, em todos os assuntos, de acordo com as normas legais;
- h) Apresentar ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 31 de Março e 31 de Dezembro, respectivamente, acompanhados do relatório de actividades;
- i) Criar comissões sectoriais ou de estudo necessárias ao melhor exercício das suas competências;
- j) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SPLIU;
- l) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;
- m) Apresentar e submeter à discussão e aprovação do conselho nacional, bem como do congresso, o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;
- n) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- o) Decretar greve por período não superior a um dia;
- p) Aprovar o respectivo regulamento interno, bem como eventuais alterações;
- q) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- r) Apresentar propostas e contrapropostas às entidades empregadoras de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho nacional;
- s) Criar secretariados regionais e propô-los à apreciação e aprovação do conselho nacional;
- t) Assegurar a organização e representação do SPLIU a nível nacional, regional e local, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior, dos sectores público, privado e cooperativo;
- u) Convocar as assembleias de delegados sindicais.

#### Artigo 42.º

##### Do funcionamento e deliberação da direcção

1 — A direcção funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A direcção reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências, sob proposta do presidente da direcção nacional ou de pelo menos 10% dos seus membros efectivos.

3 — A direcção pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, em concordância com os critérios a definir em regulamento interno.

4 — A direcção organizará um livro de actas, devendo lavrar-se uma acta por cada reunião efectuada.

#### Artigo 43.º

##### Do regulamento interno da direcção

1 — O regulamento interno da direcção será aprovado sob proposta do presidente da direcção nacional ou de pelo menos 10% dos seus membros na primeira reunião de direcção por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção nacional de modo a assegurar a gestão corrente do Sindicato, a gestão a nível nacional e em todos os sectores de ensino representados pelo SPLIU e nas organizações em que possa vir a estar filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deverá prever as respectivas competências.

4 — O regulamento interno deverá prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

5 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, tendo em conta o n.º 3 do artigo 23.º, as deliberações do congresso, o orçamento anual e as orientações do conselho nacional.

6 — O regulamento interno deverá respeitar tudo o que está estatutariamente definido em relação à apresentação de contas e à apresentação do orçamento para cada ano. Além disso, deve prever o plano de actividades proposto pelo presidente da direcção nacional, a submeter à aprovação do conselho nacional.

7 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

8 — A direcção pode proceder às alterações do regulamento interno, nos termos do n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 44.º

##### Da eleição do presidente da direcção

É considerado eleito presidente da direcção nacional o candidato que figure em primeiro lugar na lista da direcção mais votada.

#### Artigo 45.º

##### Competências do presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção:

- a) Convocar e presidir às reuniões da direcção, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção, nos termos do regulamento interno;
- b) Designar, na primeira reunião da direcção, de entre os vogais efectivos aqueles que executarão os cargos e pelouros da tesouraria, das vice-presidências e da secretaria, entre outros;
- c) Designar a equipa de negociações com o Ministério da Educação;



- d) Coordenar a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- e) Representar o SPLIU em todos os actos e nas organizações internacionais, com a salvaguarda do estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º;
- f) Despachar assuntos urgentes, comunicando-os aos respectivos órgãos;
- g) Gerir os recursos humanos docentes;
- h) Emitir, nos termos da competência da direcção nacional, as suas opiniões;
- i) Delegar temporariamente, total ou parcialmente, em um ou mais membros da direcção as suas competências;
- j) Exercer outras competências que lhe sejam distribuídas pela direcção, nos termos do regulamento interno e dos estatutos.

#### Artigo 46.º

##### Do tesoureiro da direcção

O tesoureiro da direcção nacional do SPLIU será designado pelo presidente da direcção nacional na primeira reunião da direcção.

#### Artigo 47.º

##### Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com o presidente da direcção nacional, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual e as orientações do congresso, do conselho nacional e da direcção.

2 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e do orçamento anuais à direcção e ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — Compete-lhe elaborar o balancete mensal das contas, apresentando-o obrigatoriamente ao presidente da direcção ou ao seu substituto legal, conjuntamente com a lista mensal de descontos bancários dos sócios e dos extractos da conta de movimentos do Sindicato.

#### Artigo 48.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos seus actos perante o congresso e o conselho nacional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — O Sindicato obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente um deles o presidente ou o tesoureiro.

3 — Para efeitos do número anterior, pode o presidente delegar num dos vice-presidentes ou num dos vogais efectivos da direcção nacional.

### CAPÍTULO VIII

#### Da organização regional

##### Artigo 49.º

##### Dos secretariados regionais — Composição e eleição

1 — Cada secretariado regional tem o mínimo de sete membros efectivos e um suplente.

2 — Os membros do secretariado regional são eleitos pelos sócios inscritos no círculo eleitoral correspondente ao âmbito geográfico do respectivo secretariado, de entre as listas candidatas.

3 — A lista vencedora será votada em congresso, conjuntamente com as listas dos órgãos centrais.

#### Artigo 50.º

##### Das competências dos secretariados regionais

Os secretariados regionais exercem, no âmbito da respectiva área geográfica, as competências que a direcção nacional lhe atribuir, em sede de regulamento interno, nomeadamente:

- a) Dinamizar a vida sindical da região, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base na difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais;
- b) Propor, discutir e deliberar em reunião conjunta com a direcção do SPLIU medidas concretas que levem à dinamização da região;
- c) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do SPLIU e os sócios da área da região, directamente e através dos delegados sindicais;
- d) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de sócios da área da sua jurisdição;
- e) Elaborar e manter actualizado o ficheiro dos delegados sindicais da região;
- f) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SPLIU para dinamização da região, de acordo com as orientações e o regulamento interno da direcção;
- g) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-los nos cinco dias subsequentes à apreciação da direcção;
- h) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais ouvidos estes em reunião;
- i) Representar o SPLIU em reuniões sindicais de âmbito local.

#### Artigo 51.º

##### Da destituição ou renúncia do todo ou de parte dos secretariados regionais

Quando um secretariado regional tenha sido destituído ou se tenha demitido no todo ou maioritariamente, a direcção do SPLIU nomeará uma comissão provisória de três membros, a ser ratificada pelo conselho nacional logo que este reúna, que assegurará de imediato as funções de gestão até à realização de eleições.

### CAPÍTULO IX

#### Da organização sindical de base

##### SECÇÃO I

##### Dos órgãos de base

##### Artigo 52.º

##### Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, é a escola, do pré-escolar

e do ensino básico, do secundário, do especial e do superior.

### Artigo 53.º

#### Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas pela direcção;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

## SECÇÃO II

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 54.º

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto da direcção e servem de elemento de ligação recíproca entre uns e outros.

#### Artigo 55.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Pode ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da direcção do SPLIU.

#### Artigo 56.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SPLIU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao presidente da direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — No prazo de 10 dias após a recepção do processo, a direcção comunicará ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de um ano escolar.

#### Artigo 57.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e os demais docentes e a direcção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes, defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;
- c) Dar parecer aos órgãos do SPLIU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SPLIU;
- e) Cooperar com os órgãos do SPLIU a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção;
- j) Dignificar e defender o SPLIU de acordo com a lei vigente.

#### Artigo 58.º

##### Da reunião dos delegados sindicais

1 — A assembleia dos delegados sindicais é um órgão de apoio, consulta e cooperação com a direcção, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando no levantamento e estudo dos problemas laborais de âmbito regional e local.

2 — A convocação da assembleia de delegados compete à direcção, nos termos do regulamento interno, ou a, pelo menos, 25 % dos delegados.

#### Artigo 59.º

##### Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada à direcção, que oficiará ao estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SPLIU.

## CAPÍTULO X

### Do processo eleitoral

#### SECÇÃO I

##### Das eleições

#### Artigo 60.º

##### Capacidade eleitoral

1 — O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, nos termos do artigo 13.º, e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

2 — Considera-se no gozo dos seus direitos o sócio com as quotas em dia, sem prejuízo do estipulado no artigo 24.º

#### Artigo 61.º

##### Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;
- b) Estejam nas condições referidas no artigo 17.º destes estatutos.

#### SECÇÃO II

##### Da eleição dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 62.º

1 — A eleição dos órgãos estatutários é realizada em congresso por escrutínio secreto, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A direcção é eleita em lista conjunta com a mesa do congresso e do conselho nacional, com o conselho nacional e com a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

3 — As listas a apresentar ao congresso são elaboradas pelo presidente da direcção e pela COC.

4 — Podem ser apresentadas outras listas ao sufrágio desde que subscritas por, pelo menos, um quarto dos delegados ao congresso.

5 — Cada lista apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

6 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

#### Artigo 63.º

##### Da posse dos órgãos do Sindicato

1 — Após as eleições, anunciados os resultados, o presidente do congresso dará posse a todos os órgãos eleitos.

2 — Para o efeito será organizado um caderno que conterá cada um dos órgãos eleitos.

3 — Para ser concretizada a posse, o presidente da mesa do congresso fará a chamada nominal de cada um dos eleitos por cada órgão. O eleito tomará posse colocando a respectiva assinatura à frente do respectivo nome.

## CAPÍTULO XI

#### SECÇÃO I

##### Do regime patrimonial e financeiro

#### Artigo 64.º

##### Da competência orçamental

Compete à direcção, através de uma conta aberta para o efeito, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do SPLIU, a submeter à aprovação do conselho nacional.

#### Artigo 65.º

##### Do orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas a serem propostas e votadas em reunião de direcção que permitam o funcionamento do SPLIU. Além disso, conterá verbas a despender com organizações onde o Sindicato vier a estar filiado;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas, a não ser que a direcção vote outro orçamento suplementar.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho nacional orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquele no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho nacional não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do SPLIU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 66.º

##### Das receitas do SPLIU

Constituem receitas do SPLIU:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Outras receitas.

#### Artigo 67.º

##### Das despesas do SPLIU

As despesas do SPLIU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

## SECÇÃO II

### Artigo 68.º

#### Dos fundos e saldo do exercício

O SPLIU terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício;
- b) Fundo de solidariedade social;
- c) Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção e por deliberação favorável do conselho nacional.

### Artigo 69.º

#### Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pelo tesoureiro da direcção, a apresentar ao conselho nacional com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos fins do SPLIU.

## CAPÍTULO XII

### Aquisição e impenhorabilidade de bens

#### Artigo 70.º

1 — Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do Sindicato são impenhoráveis.

2 — Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios do Sindicato não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
- b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente, concretamente o conselho nacional.

## CAPÍTULO XIII

### Da fusão

#### Artigo 71.º (antigo artigo 69.º)

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — O congresso só deliberará se a maioria dos sócios tiver participado na eleição dos delegados ao congresso.

### Artigo 72.º

#### Da extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta sobre a extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens ser distribuídos pelos associados.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos associados.

## CAPÍTULO XIV

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 73.º (antigo artigo 71.º)

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso, mediante proposta do conselho nacional. Todavia, a alteração carece da maioria simples dos votos, dos três quartos dos membros que são obrigatórios para que o congresso reúna.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 74.º (antigo artigo 72.º)

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pelo congresso, deverão ser simultaneamente eleitos todos os órgãos do Sindicato neles previstos.

2 — Os órgãos do Sindicato eleitos nos termos do número anterior iniciarão funções depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta daquela, depois de decorridos 30 dias após o registo.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

#### Artigo 75.º (antigo artigo 73.º)

#### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 10 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 54/2005, a fl. 87 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**Feder. do Sind. dos Trabalhadores do Mar (FES-MAR) — Eleição em 27 de Fevereiro de 2006, para o mandato de três anos.**

### **Secretariado nacional**

Efectivos:

SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado (secretário-geral), bilhete de identidade n.º 316684, de Lisboa.

SEMM:

João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de Lisboa.

SMMCM:

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de Lisboa.

SINCOMAR:

José Manuel Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701, de Lisboa.

SEMM:

Alfredo Manuel Nobre Marques, bilhete de identidade n.º 127140, de Lisboa.

SINCOMAR:

Luís Jorge da Cunha Carreira, bilhete de identidade n.º 1580059, de Lisboa.

SMMCM:

Júlio Justiniano Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 769426, de Lisboa.

Suplentes:

SEMM:

Pedro Manuel Santos Neto, bilhete de identidade n.º 10575730, de Lisboa.

SMMCM:

Carlos Alberto da Conceição Cunha, bilhete de identidade n.º 7076534, de Lisboa.

SINCOMAR:

José Fernandes Lomba, bilhete de identidade n.º 2711790, de Lisboa.

SITEMAQ:

Vítor Manuel Faustino da Silva, bilhete de identidade n.º 6027768, de Lisboa.

SINCOMAR:

Luís Augusto Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 7735001, de Lisboa.

SEMM:

Ricardo Filipe Alfaiate Maçarico, bilhete de identidade n.º 10272514, de Lisboa.

SMMCM:

João Ricardo Rodrigues de Noronha, bilhete de identidade n.º 9794930, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 4 de Maio de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **APCC — Assoc. Portuguesa de Contact Centers — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 10 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005.

**Articulado dos estatutos alterados (artigos 2.º e 3.º)  
e aditados (artigos 18.º a 44.º)**

#### **Artigo 2.º**

##### **Fins**

São fins da Associação contribuir para o desenvolvimento do sector da prestação de serviços *call* e *contact center* e audiotexto em Portugal, nomeadamente através da negociação colectiva de contratos de trabalho e prestação de serviço, representação dos associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, organização de estudos, seminários, formação profissional, acções de divulgação e outras actividades do interesse dos associados.

#### **Artigo 3.º**

##### **Sede**

1 — A Associação terá a sua sede na Avenida do Ultramar, 15, 1.º, E e F, 2750-506 Cascais.

2 — Por deliberação da direcção, pode a sede ser transferida para qualquer outro lugar dentro do concelho de Cascais ou para concelho limítrofe.

#### **Artigo 5.º**

##### **Espécies**

A Associação compreende associados efectivos, institucionais, honorários e membros aderentes.

#### **Artigo 10.º**

##### **Membros aderentes**

1 — São aderentes todos os demais membros da Associação que, não assumindo nenhuma das qualidades de associados acima descritas, sejam enquanto tal qualificados e aceites pela direcção em função de especial relação com a actividade associativa.

2 — Aos membros aderentes, não gozando do estatuto de associado, assiste-lhes os mesmos direitos dos associados institucionais e honorários nomeadamente os enunciados no n.º 2 do artigo 8.º dos presentes estatutos.

## **CAPÍTULO V**

### **Código de conduta e disciplinar**

#### **Artigo 19.º**

##### **Objecto e âmbito de aplicação**

1 — O presente código tem como objecto a declaração dos princípios éticos essenciais e o estabelecimento das regras de conduta e sanções aplicáveis em caso de violação das mesmas, no âmbito do exercício da actividade de *call*, *contact center*, *telemarketing* e audiotexto, sempre com o firme propósito de dignificar a actividade, defender os consumidores e a sã concorrência entre as empresas do sector.

2 — O presente código aplica-se a todos os associados da APCC — Associação Portuguesa de Call e Contact Center, adiante designados abreviadamente por associado(s), bem como a toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva, que, não sendo associado mas exerça actividade idêntica, submeta questões à apreciação da comissão a que se refere o artigo seguinte.

#### **Artigo 20.º**

##### **Comissão de ética**

1 — Cabe à comissão de ética, a eleger pela assembleia geral da APCC, com período de exercício de funções idêntico ao mandato da direcção, apreciar e decidir todos os casos em que se suscite a aplicação do presente código e exercer o poder disciplinar sobre os associados, funcionando, ainda, como tribunal arbitral para dirimir litígios entre os associados.

2 — Das decisões da comissão de ética cabe recurso para a assembleia geral da APCC, com efeito meramente devolutivo.

3 — Cabe à comissão de ética emitir pareceres interpretativos das normas do presente código, sempre que tal seja suscitado por qualquer associado.

4 — Contribuindo para o desejável e eficaz cumprimento das decisões da comissão de ética e considerando

o papel pedagógico e de interesse público que aquelas encerram, os associados deverão incluir nos contratos que celebram para exercício da sua actividade uma cláusula de sujeição dos mesmos ao código de conduta e à sua apreciação, sendo caso disso, pela comissão de ética.

5 — Qualquer outra pessoa, singular ou colectiva, que não sendo associado mas exerça actividade idêntica poderá incluir a referida cláusula nos seus contratos.

6 — As decisões da comissão de ética serão publicadas pela APCC através de meio a determinar pela respectiva direcção tendo sempre presente o princípio da igualdade de tratamento de todos os associados.

7 — Independentemente das sanções previstas no presente código, no caso de inobservância das decisões da comissão de ética por parte de quaisquer entidades vinculadas ao presente código, a APCC poderá dar notícia pública deste facto, designadamente através dos órgãos de comunicação social.

## Artigo 21.º

### Princípios orientadores da actividade dos associados

1 — Todos os associados declaram e aceitam que, no exercício da sua actividade, deverão manter entre si procedimentos próprios de uma concorrência leal, respeitando os valores, direitos e princípios reconhecidos na Constituição e a restante legislação e regulação aplicável.

2 — No exercício da respectiva actividade e sem prejuízo de outras obrigações resultantes do presente código, os associados devem, especialmente, abster-se de:

- a) Abusar da confiança ou explorar a falta de experiência ou de conhecimentos do destinatário, bem como não devem aproveitar-se de qualquer estado de necessidade ou fragilidade em que o mesmo se encontre;
- b) Fazer qualquer referência, directa ou indirecta, que possa denegrir, designadamente, qualquer pessoa, singular ou colectiva, actividade, profissão, marca, bem ou serviço, ridicularizando-os ou desrespeitando-os;
- c) Utilizar ou referir qualquer pessoa, a sua família ou os seus bens, quer no contexto da sua vida pública quer no da sua vida privada, sem autorização expressa e prévia do visado;
- d) Veicular qualquer discriminação, designadamente em relação à raça, nacionalidade, religião, sexo ou idade, nem devem de algum modo subestimar a dignidade humana, incentivar ou apoiar actos de violência ou comportamentos ilícitos ou censuráveis;
- e) Explorar a inexperiência ou credulidade das crianças e dos jovens;
- f) Minimizar o grau de capacidade ou o nível de idade normalmente considerados para utilizar ou gozar o bem ou serviço;
- g) Induzir as crianças e os jovens, pela indicação do preço, a uma percepção irreal do real valor do bem ou serviço, através, por exemplo, do uso da palavra «só»;

- h) Dizer que os bens ou serviços se encontram ao alcance de qualquer orçamento familiar;
- i) Conter qualquer declaração que possa causar a crianças ou jovens danos mentais, morais ou físicos ou veicular situações inseguras ou actividades seriamente ameaçadoras para a sua saúde ou segurança ou encorajar a convivência com estranhos ou a entrada em locais desconhecidos ou perigosos;
- j) Sugerir que a posse ou o exclusivo uso de um determinado bem ou serviço dará à criança ou ao jovem vantagens físicas, sociais ou psicológicas em relação às outras crianças ou jovens da mesma idade ou que a não aquisição do bem ou serviço implicará o efeito oposto;
- l) Subestimar a autoridade, responsabilidade, juízo ou critérios dos pais, considerando os valores sociais correntes, nem veicular nenhum apelo directo às crianças e jovens que possa levá-los a persuadirem os seus pais ou terceiros a comprarem-lhes quaisquer bens ou serviços;
- m) Induzir ou ser susceptível de induzir em erro quanto à natureza e às características do bem ou serviço.

3 — Os associados obrigam-se a manter válidos e em vigor todos os pressupostos de cuja verificação dependeu a sua admissão nos termos do artigo 6.º dos estatutos da APCC, bem como a pagar integral e pontualmente as quotas, nos termos do regulamento de quotas em vigor.

## Artigo 22.º

### Obrigações de identificação e obtenção de autorização

1 — No exercício da sua actividade, todos os associados devem assegurar a todo o momento, junto do destinatário do serviço, a identificação do respectivo operador, bem como da empresa associada, sendo caso disso, e explicitar claramente o propósito da chamada telefónica.

2 — Devem também, no início de cada contacto, solicitar a concordância para falar naquele momento, devendo proceder ao desligamento da chamada em caso de não autorização.

## Artigo 23.º

### Obrigações de prestação de informações e proibição de publicidade enganosa

No exercício da sua actividade, os associados obrigam-se a prestar todas as informações de que disponham e que lhes sejam solicitadas referentes ao conteúdo dos serviços que prestam ou dos bens que vendem, nomeadamente sobre qualquer produto que possa causar riscos à sua saúde e segurança, abstendo-se de lançar mão ou pactuar com quaisquer métodos de publicidade enganosa, devendo ficar muito claro para o destinatário o que está sendo oferecido e o conteúdo do compromisso envolvido, não devendo ser usada qualquer informação que não traduza a realidade do produto e ou serviço em questão nem deprecie produtos e ou serviços de concorrentes.

## Artigo 24.º

### Obrigações especiais em ofertas e promoções

No exercício da respectiva actividade, os associados ao fazer ofertas ou promoções deverão estar sempre

preparados para comprovar a vantagem prometida e ou oferecida em caso de serem interpelados para tanto.

## Artigo 25.º

### Obrigações relativas à documentação

Toda a documentação remetida ao destinatário pelos associados referente à prestação do serviço ou venda de bens deverá trazer informações que lhe permitam contactar a empresa responsável/cliente para ulteriores esclarecimentos, nomeadamente:

- a) Obter informações adicionais;
- b) Fazer reclamações;
- c) Atender e respeitar os prazos para casos de devolução e cancelamento.

## Artigo 26.º

### Obrigações na celebração de contratos

1 — No exercício da respectiva actividade, os associados obrigam-se a, antes da conclusão de qualquer contrato de prestação de serviço e ou venda de bens, esclarecer plenamente o destinatário:

- a) Da descrição clara do bem/serviço;
- b) Do prazo previsto para entrega/prestação;
- c) Do preço total do bem/serviço;
- d) Das condições ou planos de pagamento;
- e) Da existência de quaisquer despesas adicionais, tais como fretes, impostos, seguros e deslocamentos;
- f) Do prazo de garantia do bem/serviço;
- g) Do prazo de revogação unilateral do contrato por parte do destinatário e respectivas consequências.

2 — Esclarecidos que estejam os factos vertidos nas alíneas anteriores, o associado obriga-se a confirmar expressamente junto do destinatário a conclusão do negócio nos termos descritos.

## Artigo 27.º

### Obrigações de uso de plataformas tecnológicas e condições de trabalho

Sem prejuízo do estabelecido na alínea c) do n.º 2.1 do artigo 6.º dos estatutos da APCC e da legislação e regulação aplicável ao sector, todos os associados devem ser possuidores de uma plataforma tecnológica adequada e dimensionada ao atendimento da demanda estimulada, bem como de mobiliário e equipamento com condições ergonómicas adequadas, respeitando a legislação aplicável relativa à saúde e medicina no trabalho, propiciando por essa via condições de trabalho aos seus operadores.

## Artigo 28.º

### Formação

1 — Todos os operadores que trabalhem ou prestem serviço aos associados para exercício da actividade destes devem ser formados e preparados previamente, antes de realizar ou atender quaisquer chamadas, quanto a:

- a) Procedimentos e práticas relativas à cortesia no contacto com o destinatário;
- b) Aptidões profissionais específicas para o cargo que ocupe;

- c) Conhecimento da empresa, produto/serviço, *scripts* e campanhas promocionais;
- d) Formação específica para o uso do *software* a ser utilizado;
- e) Legislação e regulação aplicáveis, inclusive do presente código.

2 — Os associados obrigam-se a cumprir com a legislação do trabalho, bem como com regime da regulação colectiva do sector.

## Artigo 29.º

### Horários para serviço em *outbound*

As chamadas em *outbound* devem ser realizadas após as 9 horas e não devem ultrapassar às 22 horas e 30 minutos do fuso horário do destinatário.

## Artigo 30.º

### Obrigações de informação e desligamento

1 — Na prestação de serviços pelos associados, em *inbound* e *outbound*, através de sistemas de atendimento automáticos, estes obrigam-se a informar o destinatário, por via de mensagem oral, consoante os casos, da identificação da empresa responsável/cliente, custo da chamada, conteúdo do serviço a prestar e número de telefone para contacto em caso de dúvidas ou informações adicionais.

2 — Os sistemas automáticos devem assegurar ao destinatário, em caso de *inbound*, o desligamento automático da chamada logo que o serviço se encontre prestado e ou o destinatário desligue e, em caso de *outbound*, logo que o destinatário desligue.

## Artigo 31.º

### Gravações de mensagens

1 — No exercício da respectiva actividade, sempre que o associado pretenda proceder ao registo/gravação do conteúdo de uma chamada telefónica, deverá disso sempre informar previamente o destinatário através de mensagem oral audível, a ser transmitida antes de se iniciar a gravação.

2 — O registo/gravação deve ser usado apenas nos casos em que tal se justifique, nomeadamente para assegurar a fidelidade de declarações negociais.

3 — O exposto não prejudica o registo/gravação de chamadas para fins de monitorização do desempenho dos operadores, devendo, no entanto ser assegurado pelos associados que:

- a) Deve ser usado como um instrumento de melhoramento da qualidade do serviço a prestar e a melhoria do desempenho das funções de operador;
- b) O contrato de trabalho/prestação de serviço de cada operador deve conter autorização expressa prestada por este para proceder ao mencionado registo/gravação com o mencionado propósito, bem como deverá existir regulamento interno através do qual sejam definidas as normas/políticas de monitorização e consequentes processos de registo/gravação de chamadas;



- c) Que cada local de trabalho dos associados disponha de telefones disponíveis separados (públicos ou gratuitos) que não são objecto de monitorização, garantindo-se dessa forma a privacidade dos operadores na realização ou recepção de chamadas pessoais.

#### Artigo 32.º

##### Bases de dados

1 — Os associados que permitam a outras empresas a possibilidade de utilizar as suas bases de dados de destinatários para exercício da respectiva actividade, devem informar tal prática ao destinatário no momento em que os seus dados estiverem sendo registados.

2 — Os associados devem oferecer ao destinatário a opção de ter o seu nome e outros elementos de identificação suprimidos da sua base de dados e providenciarem a supressão para os que assim o desejarem.

3 — Os associados devem restringir a recolha de informações sobre os destinatários e a partilha da sua base de dados com outras empresas aos dados adequados para fins específicos de cada serviço.

4 — Os associados não deverão permitir a partilha das suas bases de dados para ofertas que violem quaisquer das normas deste código.

5 — O associado que fizer uso da sua própria base de dados para prestar serviços a terceiros, deverá formalizar, por contrato, as condições de uso da mesma.

6 — Os associados deverão pautar a sua conduta e reservar a informação obtida no exercício da sua actividade nos termos da legislação aplicável sobre a protecção e tratamento de dados pessoais

7 — Todas as bases de dados deverão estar registadas nos termos da legislação em vigor.

#### Artigo 33.º

##### Competência

Compete à comissão de ética apreciar as infracções ao presente código e aplicar as sanções nele previstas, cabendo sempre recurso dessas decisões para a assembleia geral de associados.

#### Artigo 34.º

##### Correcção da infracção

A correcção subsequente, pelo associado, de conduta contrária ao presente código não obsta à apreciação da infracção eventualmente cometida.

#### Artigo 35.º

##### Obrigações de conformidade

Todos os associados devem abster-se de prestar serviços em termos que tenham sido considerados pela comissão de ética desconformes com a lei ou o presente código.

#### Artigo 36.º

##### Infracção disciplinar

Comete infracção disciplinar o associado que, por acção ou omissão, violar culposamente algum dos deveres consagrados no presente código, nas demais disposições legais aplicáveis e nas decisões do conselho de ética.

#### Artigo 37.º

##### Responsabilidade simultaneamente disciplinar e criminal

1 — A responsabilidade disciplinar é independente da responsabilidade criminal ou civil.

2 — Estando pendente processo criminal relativo aos mesmos factos, poderá ser ordenada a suspensão do processo disciplinar enquanto aquele estiver em segredo de justiça.

#### Artigo 38.º

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar extingue-se, por efeito de prescrição, logo que sobre a prática da infracção tiver decorrido o prazo de três anos.

2 — O prazo de prescrição do procedimento disciplinar corre desde o dia em que o facto se tiver consumado.

3 — No entanto, o prazo de prescrição só corre:

- Nas infracções instantâneas, no momento da sua prática;
- Nas infracções permanentes, desde o dia em que cessar a consumação;
- Nas infracções continuadas, desde o dia da prática do último acto.

4 — A prescrição do procedimento disciplinar suspende-se durante o tempo em que:

- O procedimento disciplinar estiver suspenso a aguardar despacho de acusação ou de pronúncia em processo penal;
- O procedimento disciplinar estiver pendente a partir da notificação da acusação;
- A decisão do procedimento não puder ser notificada ao arguido, por motivo que lhe é imputável.

5 — A suspensão, quando resulte da situação prevista na alínea b) do número anterior, não pode ultrapassar dois anos.

6 — O prazo prescricional volta a correr a partir do dia em que cessar a causa da suspensão.

7 — A prescrição do procedimento disciplinar interrompe-se:

- Com a notificação da instauração do procedimento disciplinar;
- Com a notificação da acusação.

8 — Depois de cada interrupção começa a correr novo prazo de prescrição.

9 — A prescrição do procedimento disciplinar tem sempre lugar quando, desde o seu início e ressalvado

o tempo de suspensão, tiver decorrido o prazo normal de prescrição acrescido de metade.

10 — A prescrição é de conhecimento oficioso, podendo, no entanto, o associado arguido requerer a continuação do processo.

#### Artigo 39.º

##### **Desistência do procedimento disciplinar**

A desistência do procedimento disciplinar pelo interessado extingue a responsabilidade disciplinar, salvo se a falta imputada afectar a dignidade do sector e ou o prestígio da APCC.

#### Artigo 40.º

##### **Legitimidade procedimental**

As pessoas com interesse directo, pessoal e legítimo relativamente aos factos participados podem intervir no processo, requerendo e alegando o que tiverem por conveniente.

#### Artigo 41.º

##### **Instauração do processo disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar é instaurado, mediante decisão do presidente da comissão de ética com base em participação dirigida aos órgãos da APCC por qualquer pessoa, devidamente identificada, que tenha conhecimento de factos susceptíveis de integrarem infracção disciplinar.

2 — A direcção da APCC pode, independentemente de participação, ordenar a instauração de procedimento disciplinar.

3 — Quando se conclua que a participação é infundada, dar-se-á dela conhecimento ao associado visado e ser-lhe-ão sempre passadas as certidões que o mesmo entenda necessárias para a tutela dos seus direitos e interesses legítimos.

#### Artigo 42.º

##### **Comunicação sobre o movimento dos processos**

Durante o 1.º mês de cada trimestre, e com referência ao trimestre anterior, deve a comissão de ética enviar à direcção da APCC nota dos processos disciplinares distribuídos, pendentes e julgados no trimestre anterior.

#### Artigo 43.º

##### **Natureza secreta do processo disciplinar**

1 — O processo é de natureza secreta até ao despacho de acusação.

2 — O relator pode, contudo, autorizar a consulta do processo pelo interessado ou pelo arguido, quando não haja inconveniente para a instrução.

3 — O relator pode ainda, no interesse da instrução, dar a conhecer ao interessado ou ao arguido cópia de peças do processo, a fim de os mesmos sobre elas se pronunciarem.

4 — Mediante requerimento em que se indique o fim a que se destinam, pode a comissão de ética autorizar a passagem de certidões em qualquer fase do processo, mesmo depois de findo, para defesa de interesses legítimos dos requerentes.

5 — O arguido e o interessado, quando associado, que não respeitem a natureza secreta do processo incorrem em responsabilidade disciplinar.

#### Artigo 44.º

##### **Direito subsidiário**

Subsidiariamente, aplicam-se ao exercício do poder disciplinar da APCC:

- a) As normas do Código Penal, para a matéria substantiva;
- b) As normas do Código de Processo Penal, para o procedimento disciplinar.

#### Artigo 45.º

##### **Penas aplicáveis**

1 — As penas disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de quantitativo até ao valor da alçada dos tribunais de comarca;
- d) Multa de quantitativo entre o valor da alçada dos tribunais de comarca e o valor da alçada dos tribunais da relação;
- e) Suspensão até 10 anos;
- f) Expulsão.

2 — As penas serão sempre registadas no processo individual do associado arguido e produzem unicamente os efeitos declarados no presente código.

Registados em 9 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 44/2006, a fl. 60 do livro n.º 2.

### **Assoc. Portuguesa de Armazenistas de Tabacos**

Estatutos aprovados em assembleia geral de 17 de Fevereiro de 2006.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação da Associação, sede, âmbitos e fins**

#### Artigo 1.º

A Associação tem a denominação de Associação Portuguesa de Armazenistas de Tabacos e reger-se-á pelos seguintes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

## Artigo 2.º

A Associação Portuguesa de Armazenistas de Tabacos é uma Associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, alterado pelo Decreto-Lei n.º 496/77 e pela Lei n.º 99/2003.

## Artigo 3.º

A Associação representa a actividade comercial de armazenista de tabacos nacionais, tabacos estrangeiros, fósforos e papéis de fumar.

## Artigo 4.º

A Associação tem a sua sede na Rua de Monsanto, 156, apartamento 11, freguesia de Carvalhido, concelho do Porto, ou em outro local a designar em assembleia geral.

## Artigo 5.º

A Associação representa a actividade comercial de armazenista de tabacos nacionais e tabacos internacionais, fósforos e papéis de fumar. Tem como objectivo a representação e a defesa dos interesses comuns de todos os associados, no âmbito do exercício da respectiva actividade, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social.

A Associação cumpre o objecto social, nomeadamente:

- a) Realizando, em cooperação com os associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e a prosperidade dos associados;
- c) Colaborando e intervindo activamente junto da administração pública central e outras entidades, através de uma efectiva audiência, com vista ao estabelecimento de acordos em matérias do interesse da Associação, como sejam relações de trabalho, segurança social, regime fiscal e investimento;
- d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento, mormente ao nível de apoio técnico e jurídico;
- e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres, nacionais e estrangeiras, para a resolução de problemas comuns dos respectivos associados;
- f) Fomentando iniciativas com vista à valorização social dos seus associados e da própria Associação, participando em actividades diversas juntamente com outras associações, fundações ou organizações congéneres.

## Artigo 6.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da Associação:

- a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;
- b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para o estudo de problemas de comércio armazenista que a Associação representa;

- c) Negociação de contratação colectiva de trabalho com os sindicatos, em nome e representação da totalidade ou da parte dos associados.

## CAPÍTULO II

### Aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres

## Artigo 7.º

Podem ser admitidos como associados as pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam o comércio por grosso de tabacos nacionais e estrangeiros, fósforos e papéis de fumar desde que a maioria destas compras seja adquirida directamente a fabricantes e importadores e exerçam a sua actividade no continente e nas ilhas.

## Artigo 8.º

1 — A admissão de associados é da competência da direcção a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, podendo para tal, exigir aos interessados a sua comprovação.

2 — Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer, no prazo de 15 dias a contar a partir do conhecimento da recusa, que o mesmo seja submetido a apreciação e deliberação da assembleia geral.

3 — O associado que seja pessoa colectiva designará, de entre os seus representantes legais, aquele que o representará perante a Associação, devendo constar da respectiva proposta de admissão a identificação completa do representante, tendo contudo direito a um só voto.

4 — Um associado poderá delegar em outro associado por procuração a sua representação.

5 — Considera-se identificação completa a menção do nome, do bilhete de identidade e do número de contribuinte fiscal.

## Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e serem eleitos nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 2 do artigo 19.º;
- d) Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgam de interesse para a Associação ou para o comércio que ela representa;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nas condições que foram estabelecidas em regulamento próprio, a elaborar pela direcção;
- f) Usufruir de todas as demais regalias que por estes estatutos ou pelos regulamentos internos lhes sejam consignadas.

## Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a) Exercer os cargos associativos para que foram eleitos ou designados;
- b) Pagar, de uma só vez, a jóia de inscrição e, pontualmente, a quotização mensal que lhes for fixada, de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral;
- c) Cumprir com as disposições legais, regulamentos e estatutárias e, bem assim, com as deliberações e os compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e no âmbito das respectivas competências e atribuições;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem regularmente convocados;
- e) Prestar todas as informações que lhes forem solicitadas, desde que estas visem a realização ou o aperfeiçoamento dos fins da Associação.

## Artigo 11.º

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que tenham deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio;
- c) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem esse débito dentro do prazo que, através de carta registada, lhes for concedido pela direcção;
- d) Os que forem condenados por crime de difamação contra qualquer associado, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade.

2 — Nos casos referidos nas alíneas a) e c), a exclusão é da competência da direcção.

3 — Nos casos referidos nas alíneas b) e d), a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

4 — A quotização dos três meses seguintes ao da exclusão é sempre devida pelo sócio excluído.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

## Artigo 12.º

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º, salvo se, relativamente à alínea a) daquele artigo, o associado apresente razões justificativas que, depois de apreciadas pela assembleia geral sejam por esta consideradas válidas ou for pessoa singular;
- b) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.

## Artigo 13.º

1 — As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- a) Advertência;
- b) Multa, até ao valor de um ano da quotização;
- c) Suspensão de direito do associado, até seis meses;
- d) Exclusão.

2 — A graduação e a aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) são da competência da direcção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, para o qual será nomeado um instrutor, cabendo recurso, por escrito, para a assembleia geral, no prazo de oito dias após a notificação da penalidade.

3 — Só à assembleia geral compete, sob a proposta da direcção, aplicar a pena de exclusão, sem prejuízo do n.º 2 do artigo 11.º

4 — Nenhuma penalidade será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda o prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e c) cabe recurso para a assembleia, e desta para os tribunais.

6 — Quando a assembleia geral tenha de tomar deliberações sobre a aplicação das penalidades, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

## CAPÍTULO IV

### Composição e funcionamento dos órgãos sociais

## Artigo 14.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 15.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é trienal.

2 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros designarão de entre si aquela que deve ocupar o referido cargo até à eleição de novo membro, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

3 — Se, por deliberação da assembleia geral, forem destituídos todos os corpos gerentes, a gestão da Associação manter-se-á a cargo da direcção até à realização de novas eleições.

## Artigo 16.º

1 — Os cargos de eleição serão exercidos graciosamente. Porém os membros dos órgãos sociais terão direito ao reembolso das despesas de deslocação e representação que efectuarem quando em serviço da Associação.

2 — Aquelas despesas terão de ser sempre documentadas para serem reembolsadas.

### **Da assembleia geral**

#### **Artigo 17.º**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no n.º 3 do artigo 8.º e será dirigida por uma mesa composta pelo presidente, pelo 1.º secretário e pelo 2.º secretário.

2 — Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos de órgãos sociais.

3 — Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

#### **Artigo 18.º**

À assembleia geral compete:

- 1) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 2) Estabelecer, sob proposta da direcção, as quotas e as jóias a pagar pelos associados;
- 3) Apreciar e deliberar sobre:
  - a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;
  - b) O relatório e contas anual da direcção;
  - c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca das contas apresentadas pela direcção;
  - d) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;
  - e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afectos ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;
- 4) Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal.

#### **Artigo 19.º**

A assembleia geral reunirá:

- 1) Ordinariamente, até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, durante o mês de Novembro, para deliberar sobre o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- 2) Extraordinariamente, sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou, ainda, quando por escrito seja requerido por um grupo de associados não inferior a 10% do número total de sócios da Associação;
- 3) Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

#### **Artigo 20.º**

1 — A convocação da assembleia geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 15 dias, ou anúncio, a publicar em dois dias seguidos num jornal de âmbito nacional, devendo no mesmo ser indicado o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

2 — Sempre que a direcção o solicitar ao presidente, a ordem de trabalhos será específica.

#### **Artigo 21.º**

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios, e em segunda convocatória com qualquer número, passada meia hora.

#### **Artigo 22.º**

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, sendo a votação feita, obrigatoriamente, por escrutínio secreto sempre que envolva o mérito de alguém ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos e dissolução da Associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75% da totalidade dos associados.

### **Da direcção**

#### **Artigo 23.º**

1 — A direcção é composta por três membros efectivos — um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro e dois vogais suplentes.

2 — Nas reuniões da direcção apenas participam os membros efectivos, sendo os membros suplentes convocados pelo presidente ou pelo vice-presidente em caso de impedimento prolongado de um dos efectivos.

#### **Artigo 24.º**

À direcção compete:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários à realização dos fins da Associação e contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontrar estatuído;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Propor à assembleia geral a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- g) Estudar e procurar resolver todas as reclamações dos associados;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os orçamentos ordinário e suplementar;
- i) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, bem como o parecer que

sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;

- j) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- k) Elaborar propostas do seu próprio regulamento e de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- l) Propor à assembleia geral a aplicação da penalidade de exclusão aos associados;
- m) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da Associação.

#### Artigo 25.º

1 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou substituto legal e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — De cada reunião deverá ser lavrada uma acta, que será lida e aprovada por todos os presentes e por eles assinada.

3 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

#### Artigo 26.º

Para obrigar a Associação, são sempre necessárias as assinaturas conjuntas de pelo menos dois membros da direcção.

#### Artigo 27.º

Sempre que a direcção o entenda necessário, e especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com um só sector de associados, poderá a mesma criar comissões compostas por um máximo de três associados do mesmo sector, as quais poderão agregar a si, sem direito de voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 28.º

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, que são um presidente, um vice-presidente e um secretário, e dois vogais suplentes.

2 — Os vogais suplentes serão convocados pelo presidente ou pelo vice-presidente em caso de impedimento prolongado de um dos restantes membros efectivos.

#### Artigo 29.º

Ao conselho fiscal incumbe:

- a) Examinar trimestralmente, e sempre que o entenda oportuno, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

## CAPÍTULO V

### Das eleições

#### Artigo 30.º

1 — As eleições para os órgãos sociais serão realizadas por escrutínio secreto, em listas separadas para cada órgão, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, e deverão ter lugar entre os 15 e os 30 dias que antecedem o termo do mandato da anterior gerência.

2 — As listas terão a dimensão de papel de formato A4, contendo os nomes e os cargos dos candidatos.

3 — As listas a submeter a sufrágio poderão ser propostas por qualquer sócio ou grupo de sócios, desde que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

4 — Serão consideradas nulas todas as listas que contenham nomes riscados ou substituídos ou em que tenham sido opostos quaisquer sinais ou dizeres diferentes dos da designação do órgão social, do nome ou do cargo dos candidatos.

5 — Os proponentes das listas deverão apresentá-las ao presidente da assembleia geral até 30 dias antes da data designada para as eleições.

6 — Após a recepção das listas propostas, o presidente da assembleia geral verificará se os sócios que as constituem possuem as condições estatutárias para serem eleitos, e em todas elas deverá opor a sua assinatura, bem como a data de recepção das mesmas, determinando que sejam afixadas na sede da Associação aquelas que forem consideradas nas condições gerais.

7 — Se algum ou alguns associados que compõem uma lista não possuírem condições de elegibilidade, deverá o presidente da assembleia geral comunicar o facto ao associado ou aos associados proponentes da referida lista, notificando-os de que devem proceder à substituição dos associados naquelas condições no prazo de quarenta e oito horas.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 31.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e das jóias pagas pelos sócios;
- b) Os produtos das multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

#### Artigo 32.º

O ano social coincide com o ano civil.

### Artigo 33.º

A Associação dissolver-se-á nos termos da lei quando for deliberado pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou a pedido de 75 % dos membros associados.

### Artigo 34.º

No caso de dissolução, a liquidação de todos os bens da Associação será feita por uma comissão liquidatária, nomeada para o efeito pela assembleia geral.

### Artigo 35.º

1 — É criada uma comissão instaladora, composta por três membros, associados ou não, que gerirá a Associação, com poderes executivos, até à realização de eleições para os órgãos sociais.

2 — Esta comissão exercerá funções durante um período máximo de quatro meses, sendo extinta imediatamente após a entrada em funções dos membros eleitos para os órgãos sociais.

3 — Será da competência desta comissão instaladora a gestão da Associação, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos.

4 — Para que a Associação fique validamente obrigada em todos os seus actos e contratos durante a vigência desta comissão, serão necessárias as assinaturas de dois dos seus membros.

5 — Ficam, desde já, designados membros da presente comissão instaladora:

Helena Manuela Lopes Pereira Baptista — presidente.

José Paulo Baptista Gonçalves Delgado — vogal.  
José Manuel Lessa Neves Alves — vogal.

Registados em 9 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45, a fl. 60 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**Assoc. dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Dist. de Lisboa — Eleição, em de 18 Abril de 2006, para o mandato do triénio de 2006-2008.**

### Direcção

Presidente — Francisco Soares, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Miguel da Costa Soares, filho de Francisco Lopes Soares e de Julieta Lúcia da Costa Soares, residente em Carnaxide, natural de Lisboa, nascido em 12 de Julho de 1973, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10010873, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gestor.

Secretário — Fábrica de Cofres da Trindade, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Artur Ramalho Ribeiro, filho de Hugo Ribeiro e de Ivone Pereira Ramalho Ribeiro, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 25 de Setembro de 1940, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1314819, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente comercial.

Tesoureiro — Ferrageira Moderna do Areeiro, L.<sup>da</sup>, representada por Bráulio Bom Alturas, filho de Alfredo Alturas e de Antónia Luísa Bom Alturas, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em

23 de Fevereiro de 1936, casado, portador do bilhete de identidade n.º 301835, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente comercial.

Vogais:

TEVEL — Exclusivos Teófilo Vasco Comércio de Ferragens Decorativas, L.<sup>da</sup>, representada por José Messias Escada, filho de Patrício Gonçalves Escada e de Alzira da Conceição, residente em Lisboa, natural de Guarda, nascido em 12 de Março de 1937, viúvo, portador do bilhete de identidade n.º 575700, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente comercial.

Viúva C. Ferreira Pires, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Jesus Pinto de Lemos, filho de José Gonçalves Lemos e de Emília Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 5953695, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente comercial.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 4 de Maio de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral de 18 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 30 de Junho de 1987.

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

Os presentes estatutos abrangem toda a actividade económica e produtiva da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

#### **Artigo 2.º**

##### **Colectivo de trabalhadores**

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3 — Nos termos previstos nos lugares próprios destes estatutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado pela exigência de decurso de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

4 — O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### **Artigo 3.º**

##### **Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Eleger e ser eleito para a CT.

2 — Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3 — Reclamar perante a CT dos actos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4 — Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos ou de quaisquer actos da CT que julgar irregulares.

5 — Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6 — Participar activamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

#### **Artigo 4.º**

##### **Órgãos do colectivo de trabalhadores**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### **Artigo 5.º**

##### **Assembleia geral de trabalhadores**

1 — A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2 — Entende-se por «trabalhador permanente da empresa» o que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### **Artigo 6.º**

##### **Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;
- c) Nomear uma comissão provisória, até à eleição de nova CT;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 3.º



## Artigo 7.º

### Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) A convocação da assembleia geral além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, a hora e o local da realização.

## Artigo 8.º

### Prazos para a convocação

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da recepção do requerimento.

3 — Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

## Artigo 9.º

### Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 8.º (convocatória).

## Artigo 10.º

### Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1 — A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para esta assembleias gerais de trabalhadores são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 11.º

### Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

2 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Aprovação de moções de desconfiança a qualquer órgão estatutário da empresa.

3 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

## Artigo 12.º

### Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o sector.

## Artigo 13.º

### Sistemas de votação em assembleia geral

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações para a eleição e destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos.

4 — A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

5 — As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

## Artigo 14.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros.

2 — A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 15.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — A CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT é eleita nos termos da Lei n.º 35/2004, do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4 — Os membros da CT respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5 — Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

### **Atribuições, competência e deveres da CT**

#### **Artigo 16.º**

##### **Competência e objectivos da CT**

A CT tem por objectivos:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:
  - a) O controlo de gestão da empresa;
  - b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
  - c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
  - d) A intervenção activa na organização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
  - e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
  - f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
  - g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
  - a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;
  - b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
  - c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;
- 3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respectiva comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora;
- 4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### **Artigo 17.º**

##### **Consulta à assembleia geral de trabalhadores**

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos programa;
- b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;
- c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- e) Apreçar os orçamentos e planos da empresa e respectivas alterações.

#### **Artigo 18.º**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

#### **Artigo 19.º**

##### **Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### **Artigo 20.º**

##### **Reuniões com os órgãos estatutários da empresa**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário, com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respectivo presidente.

4 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

## Artigo 21.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de receitas;
- f) 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 abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem o direito que lhe sejam fornecidas informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 22.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da

empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de exploração;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;
- o) Tratamento de dados biométricos;
- p) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância à distância no local de trabalho.

2 — O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a sua nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria, nos casos referidos na alínea n) o prazo é de 5 dias.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

6 — 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 n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 35/2004, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

## Artigo 23.º

### Exercício do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a

melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;

- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos contrários à lei e aos estatutos da empresa;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 24.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação (Decreto-Lei n.º 874/76);
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 22.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, designando um elemento para o respectivo órgão de gestão do grupo desportivo e de acção cultural dos trabalhadores da TRANSTEJO.

#### Artigo 26.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.

#### Artigo 27.º

##### Outros direitos

1 — No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das CT para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT, em conjunto com as restantes CT do País e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

##### Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 28.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, ou dentro do mesmo, desde que dispensados pelo respectivo órgão de gestão, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 30.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as acti-

vidades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 31.º

##### Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 32.º

##### Direito a instalações adequadas e meios materiais

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

3 — A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 33.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, nos termos do AE, do seguinte crédito de horas, salvo acordo mais favorável:

Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 34.º

##### Falta de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício da sua actividade e atribuições pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 35.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, Estado, partidos, associações políticas e comissões religiosas, 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, ingerirem-se no funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

3 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subornar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou por qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da LC (Decreto-lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e, se a sanção

constitui no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

#### Artigo 38.º

##### Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 39.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos, após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes e no AE.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 40.º

##### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 41.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções,

nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 39.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença quer na sua actividade profissional.

#### Artigo 42.º

##### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º

#### Artigo 43.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### Artigo 44.º

##### Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres do conselho de administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 45.º

##### Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se no Terminal Fluvial do Terreiro do Paço.

#### Artigo 46.º

##### Composição da CT

1 — Nos termos do artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, a CT é composta por cinco membros, sendo um de cada um dos seguintes sectores:

Sector do convés;  
Sector de máquinas;  
Sector técnico;  
Sector das estações;  
Sector da área administrativa.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se

por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização de um novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

4 — No caso de haver duas ou mais listas, a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de Hondt.

5 — O mandato da CT é de quatro anos, nos termos do artigo 343.º da Lei n.º 35/2004, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6 — As listas concorrentes poderão eleger no máximo cinco suplentes, de acordo com o n.º 1 deste artigo.

7 — Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

#### **Artigo 47.º**

##### **Reuniões da CT**

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

1 — A CT reúne ordinariamente quinzenalmente.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

#### **Artigo 48.º**

##### **Convocatória das reuniões**

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

#### **Artigo 49.º**

##### **Prazo de convocatória**

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

#### **Artigo 50.º**

##### **Deliberações da CT**

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### **Artigo 51.º**

##### **Delegações de poderes entre membros da CT**

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 15.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não inferior 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, o prazo e a identidade do mandatário.

#### **Artigo 52.º**

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

#### **Artigo 53.º**

##### **Coordenação da comissão de trabalhadores**

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros, que executarão as deliberações da comissão.

2 — A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

3 — O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### **Artigo 54.º**

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair no elemento da lista a que pertencia o membro a substituir ou nos seus suplentes.

#### **Artigo 55.º**

##### **Coordenadoras**

1 — A CT faz parte da comissão coordenadora das CT dos Transportes da Zona de Lisboa.

2 — A CT faz parte ainda da CIL e da CIS.

3 — Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

#### **Artigo 56.º**

##### **Entrada em exercício**

Nos termos do artigo 342.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CT entra em exercício no 5.º dia posterior ao da afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição e depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

## Artigo 57.º

### Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao acto os trabalhadores da TRANSTEJO.

## Artigo 58.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## Artigo 59.º

### Regulamento eleitoral

§ único. O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.

## ANEXO

### Regulamento eleitoral

## Artigo 1.º

1 — Os estatutos e as listas concorrentes à CT da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., são aprovados por votação dos trabalhadores permanentes, convocada nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Consideram-se trabalhadores permanentes aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3 — A CT em funções apresentará um caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, dos trabalhadores com direito a voto distribuídos pelas respectivas mesas.

## Artigo 2.º

1 — O voto é secreto e directo.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local habitual de trabalho, por motivo de serviço ou doença e dos que estejam em gozo de férias.

3 — É permitido também o voto por correspondência por conveniência de serviço aos trabalhadores que prestem serviços nos terminais fluviais do Seixal, Montijo, Porto Brandão e Trafaria e nos estaleiros.

## Artigo 3.º

1 — Considera-se aprovado o projecto de estatutos ou listas concorrentes à CT que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

2 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

3 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4 — Não se considera o 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.

## Artigo 4.º

1 — Podem apresentar projectos de estatutos à votação ou listas candidatas:

- a) Um número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes;
- b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior.

2 — Os projectos ou listas concorrentes para a CT são apresentados até 10 dias antes da data marcada para a votação à CT em funções.

3 — A apresentação do projecto de estatutos ou listas concorrentes à CT consiste na sua entrega à CT, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes devidamente identificados pelo nome e categoria profissional.

4 — A CT, ao receber o projecto ou lista de candidatura, entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra ao respectivo projecto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

6 — Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no acto da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no n.º 2 para os efeitos deste artigo.

7 — A apresentação do projecto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no n.º 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes, quando se verificarem algum dos seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 1 deste artigo;
- b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no n.º 3 deste artigo.

8 — As irregularidades que os projectos apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de oito dias antes da data marcada para a votação.

## Artigo 5.º

1 — Os projectos de estatutos ou listas concorrentes à CT, validamente apresentados, são afixados até cinco dias antes da data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais



usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respectiva divulgação.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respectivo projecto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

1 — As listas de voto são editadas pela CT, delas constando a letra e sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista ou projecto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos nos termos do n.º 1 do artigo 334.º da Lei n.º 35/2004, o boletim de voto terá a forma rectangular e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

4 — Na linha correspondente a cada projecto ou lista concorrente à CT, figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

5 — A impressão dos votos fica a cargo da CT, que assegura o seu fornecimento à comissão eleitoral na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

6 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

#### Artigo 7.º

1 — As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 8.º

2 — A votação tem lugar em dia e hora a indicar para o efeito.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm direito a voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação realiza-se em todos os locais referidos no n.º 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

#### Artigo 8.º

1 — Há as seguintes mesas de voto:

- a) Terminal Fluvial do Terreiro do Paço;
- b) Terminal Fluvial do Cais do Sodré;
- c) Terminal Fluvial de Belém;
- d) Terminal Fluvial de Cacilhas;
- e) Instalações das Direcções Exploração/Manutenção em Cacilhas.

2 — Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respectivo local.

#### Artigo 9.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pelos seguintes critérios:

- a) Membros da CT;
- b) Delegados sindicais;
- c) Trabalhadores designados para o efeito.

2 — Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3 — Cada grupo de proponentes de um projecto de estatutos ou lista concorrente à CT tem o direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza todas as operações do acto de votação.

4 — Desta designação será dado conhecimento à CT em exercício até oito dias antes da votação.

#### Artigo 10.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se de que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo-se à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto ou lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, poderá ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças conterá um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no n.º 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

#### Artigo 11.º

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por envelope fechado e enviado com a indicação do nome do remetente dirigido à comissão eleitoral e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em acta o voto por correspondência.

## Artigo 12.º

1 — A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4 — O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral, constituída pelos presidentes das mesas de voto e por um delegado de cada projecto de estatutos ou lista concorrente à CT, submetido a aprovação, se para tal for designado pelo respectivo grupo de proponentes.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 1.

## Artigo 13.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

## Artigo 14.º

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da comissão de trabalhadores eleita, bem como uma cópia da acta de apuramento global dos resultados da votação.

2 — A comissão eleitoral providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3 — Dentro do prazo referido no n.º 1 será enviado o processo concluído ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para registo e publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da acta de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4 — O direito a impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

## Artigo 15.º

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

## Artigo 16.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas neste regulamento serão da competência da CT, cabendo recurso para a assembleia geral de trabalhadores, convocada nos termos do artigo 7.º dos presentes estatutos.

Registados em 10 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 62/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

## FETEX — Móveis e Decorações, S. A. — Estatutos

Estatutos aprovados em assembleia de trabalhadores de 6 de Dezembro de 2005.

## Artigo 1.º

### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 2.º

### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## Artigo 3.º

### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e de deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição constante do artigo 1.º

## Artigo 4.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode 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 a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- 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 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e 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) Coordenar, 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 as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização,

a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — 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 CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade de orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões pro-

fissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de 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 de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenário e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da

CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 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-se 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, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, previstos, em especial, nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela 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 cinco elementos, sendo três efectivos e dois suplentes.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 44.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 45.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

## Artigo 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) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 47.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 48.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 49.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras comissões de trabalhadores do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

## Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto.

## Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido 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 53.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

De entre os seus membros, será escolhido o presidente e os dois vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.



2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o 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 mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo à mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

4 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

5 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regu-

laridade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.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 tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o 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 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante das actas

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 73.º

#### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 74.º

#### Alteração dos estatutos

Deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT.

### Artigo 75.º

#### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 10 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 60/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da Fábrica Lusoce-ram — Empreendimentos Cerâmicos, S. A. — Eleição em 4 de Abril de 2006 para o mandato de três anos.**

#### Efectivos:

Carlos Gabriel Matias, bilhete de identidade n.º 6218417, de 2 de Dezembro de 2003, de Lisboa.  
Hernâni Batista Ramos, bilhete de identidade n.º 10609705, de 13 de Fevereiro de 2004, de Leiria.  
João Carlos Tomás Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5335723, de 5 de Abril de 2000, de Lisboa.  
Rogério Dias Perdigão, bilhete de identidade n.º 2335217, de 7 de Outubro de 2004, de Lisboa.  
Rui Miguel Jorge Macatrão, bilhete de identidade n.º 11548930, de 11 de Outubro de 2004, de Lisboa.

#### Suplentes:

Edite Emília Lourenço Pereira, bilhete de identidade n.º 9528821, de 20 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

Vítor José Amaro Severiano, bilhete de identidade n.º 2332482, de 10 de Abril de 1995, de Lisboa.

Registados em 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 57/2005, a fl. 101 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A. — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o biénio de 2006-2008.**

José Carlos Figueiredo Beselga, bilhete de identidade n.º 2517176, de 5 de Novembro de 2003, de Lisboa.  
Joaquim Machado Duarte, bilhete de identidade n.º 3004228, de 6 de Novembro de 1996, de Lisboa.

Júlio Gomes Marinho, bilhete de identidade n.º 8429542, de 2 de Março de 2005, de Lisboa.

Registados em 4 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 56/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas — Eleição em 15 de Março de 2006 para o biénio de 2006-2007.**

**Efectivos:**

João Castro Laboreiro Henriques, n.º 1938.0, DRA-lentejo — Beja.

Jorge Manuel Dias Batalha, n.º 1232.7, DPC — Lisboa.

Manuel António Gomes dos Santos, n.º 1357.9, assessor do CA — Lisboa.

Maria Alzira Casimiro Algarvio, n.º 1078.2, DAS — Lisboa.

Ramiro Carlos Gomes Soares Dinis, n.º 1820.1, DRRO — Caldas da Rainha.

**Suplentes:**

Américo António Barbosa Camarinha, n.º 1529.9, DREDM — Braga.

Carlos Alberto Proença Aguiar e Sousa, n.º 1361.7, DRAlgarve — Faro.

Fernando Manuel Cristóvão Baião, n.º 1319.6, DJC — Lisboa.

João Pedro Martins Figueiredo, n.º 1664.0, DRBI — Castelo Branco.

José António Oliveira Serralheiro, n.º 1497.4, DRBL — Coimbra.

Registados em 4 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 55/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal, S. A. — Eleição em 29 de Março de 2006 para o biénio de 2006-2008.**

**1 — Vítor Manuel Ramos Baeta:**

Número TAP: 14243/0;

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia;

Categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves;

Bilhete de identidade n.º 2357554, do arquivo de identificação de Lisboa.

**2 — Francisco José Lapas Amaral Duarte:**

Número TAP: 11051/0;

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia;

Categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves;

Bilhete de identidade n.º 15225, do arquivo de identificação de Lisboa.

**3 — Alexandra Maria Pinto Rodrigues da Cruz Correia:**

Número TAP: 23979/8;

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo;

Categoria profissional: técnico de organização e administração;

Bilhete de identidade n.º 9777375, do arquivo de identificação de Lisboa.

**4 — Manuel Nunes Godinho:**

Número TAP: 07545/7;

Serviço Unidade de Negócio Transporte Aéreo/Call Center;

Categoria profissional: técnico comercial;

Bilhete de identidade n.º 7515716, do arquivo de identificação de Lisboa.

**5 — João Carlos Delgado Tamagnini:**

Número TAP: 10180/8;

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/Operações de Voo;

Categoria profissional: chefe de cabine;

Bilhete de identidade n.º 1571716, do arquivo de identificação de Lisboa.

**6 — Augusto Manuel de Jesus Glória:**

Número TAP: 13142/5;

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/operações de voo;

Categoria profissional: chefe de cabine;

Bilhete de identidade n.º 6388766, do arquivo de identificação de Lisboa.

**7 — José Manuel Machado Baião:**

Número TAP: 19531/3;

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia;

Categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves;

Bilhete de identidade n.º 7364698, do arquivo de identificação de Lisboa.

**8 — Nuno Luís Bezerra Gomes Rei:**

Número TAP: 19516/4;

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia;

Categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves;

Bilhete de identidade n.º 6467066, do arquivo de identificação de Lisboa.

**9 — João José Caramujo Nunes:**

Número TAP: 12014/7;

Serviço: Unidade de Negócio TAP Serviços;

Categoria profissional: técnico de organização e administração;

Bilhete de identidade n.º 374674, do arquivo de identificação de Santarém.

10 — Manuela Piedade Santos Nascimento:

Número TAP: 09128/0;  
Serviço: Unidade de Negócio Transporte  
Aéreo/Com. e Relações Públicas;  
Categoria profissional: técnico de organização e  
administração;  
Bilhete de identidade n.º 1269543, do arquivo de  
identificação de Lisboa.

11 — Paulo Manuel Correia Rodrigues Martins Guerreiro:

Número TAP: 24459/0;  
Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia;  
Categoria profissional: técnico de manutenção e  
aeronaves;  
Bilhete de identidade n.º 7007710, do arquivo de  
identificação de Lisboa.

Registados em 5 de Maio de 2006, nos termos do  
artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de  
Julho, sob o n.º 54/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da SIBS — Sociedade Interbancária de Serviços — Eleição em 3 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

Efectivos:

José Jerónimo Pereira Franco, bilhete de identidade  
n.º 2199396, Lisboa, 24 de Agosto de 2005.  
Jorge Eduardo Figueira Peixe, bilhete de identidade  
n.º 6028495, Lisboa, 10 de Julho de 2001.  
Nuno Manuel José Fernandes, bilhete de identidade  
n.º 8963630, Lisboa, 19 de Março de 2002.  
Maria Teresa Coelho Camões, bilhete de identidade  
n.º 9533440, Lisboa, 28 de Janeiro de 2003.  
Luís Manuel Passos Pereira, bilhete de identidade  
n.º 9308012, Lisboa, 13 de Setembro de 2004.

Suplentes:

José António Pinto Oliveira, bilhete de identidade  
n.º 6707068, Lisboa, 19 de Janeiro de 2005.  
Ana Paula de Carvalho Mourato Telles Pereira, bilhete  
de identidade n.º 5506290, Lisboa, 3 de Dezembro  
de 2003.  
Alfredo Manuel Estrela Bonacho Bugalho, bilhete de  
identidade n.º 8418013, Lisboa, 2 de Março de 2001.  
Humberto Edgar Rodrigues, bilhete de identidade  
n.º 10469952, Lisboa, 3 de Julho de 2002.  
Pedro Filipe Carvajal Rodrigues Rocha, bilhete de iden-  
tidade n.º 1069251, Lisboa, 22 de Setembro de 2003.

Registados em 4 de Maio de 2006, nos termos do  
artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de  
Julho, sob o n.º 53/2006, a fl. 100 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da F. D. G. — Fiação da Graça, S. A. — Eleição em 23 de Fevereiro de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

Arlindo Augusto C. Oliveira.  
Serafim Ferreira Gomes.  
Manuel Ribeiro Mota.  
Maria Glória Gomes Alves.  
Alcina Maria Pessoa Veiga.

Registados em 9 de Maio de 2006, nos termos do  
artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de  
Julho, sob o n.º 58/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da TRANS- TEJO — Transportes Tejo, S. A. — Eleição em 18 de Abril para mandato de quatro anos.**

Efectivos:

Sector técnico — José Augusto Tavares Oliveira, bilhete  
de identidade n.º 6267230/4, de 8 de Dezembro de  
2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Sector de estações — José Luís da Silva Pimenta Diaz,  
bilhete de identidade n.º 5401903/06, de 7 Maio de  
2004, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Sector de máquinas — José Humberto Lisboa do Nas-  
cimento, bilhete de identidade n.º 1324323/3, de 14 de  
Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Sector administrativo — Rui Manuel Correia Vasques  
Mesquita, bilhete de identidade n.º 6291404/9, de  
23 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação  
de Lisboa.  
Sector de convés — João Paulo Tavares Cirne, bilhete  
de identidade n.º 8722122/5, de 8 de Novembro de  
2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Sector técnico — António Fernando Agostinho Carito,  
bilhete de identidade n.º 9926580/0, de 8 de Outubro  
de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Sector de estações — Luís Miguel Natal Santos Lou-  
renço, bilhete de identidade n.º 8055690, de 23 de  
Janeiro de 2006.  
Sector de máquinas — José Manuel de Matos Cardoso,  
bilhete de identidade n.º 4744534/3, de 7 de Agosto  
de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Sector administrativo — Maria Alexandra T. Pereira  
Marques, bilhete de identidade n.º 6058527, de 29  
de Junho de 2000.  
Sector de convés — Jacinto Manuel Farrica dos Santos,  
bilhete de identidade n.º 10756638/9, de 13 de Dezem-  
bro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 10 de Maio de 2006, nos termos do  
artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob  
o n.º 63/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da FETEX — Móveis e Decorações, S. A. — Eleição em 6 de Dezembro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.**

**Efectivos:**

Joaquim Luís Nunes Cartas, portador do bilhete de identidade n.º 3064538, de 27 de Fevereiro de 1997, emitido pelos Serviços de Identificação Civil do Porto, residente na Rua de 25 de Abril, 286, 4440 Campo, Valongo.

Abel Augusto Moreira Leite, portador do bilhete de identidade n.º 3602039, de 17 de Novembro de 1997, emitido pelos Serviços de Identificação Fiscal do Porto, residente no Lugar de Casconha, Caixa Postal 766, 4585-685 Sobreira.

Dário Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 7212118, de 21 de Novembro de 2001, emitido

pelos Serviços de Identificação Civil do Porto, residente na Rua da Central do Outeiro, 537, Reacrei, Paredes.

**Suplentes:**

Manuel Sá da Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 5900708, de 18 de Outubro de 2002, emitido pelos Serviços de Identificação Civil do Porto.

Anabela Moreira Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 10936664, de 3 de Dezembro de 2001, emitido pelos Serviços de Identificação Civil do Porto.

Registados em 10 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 61/2006, a fl. 101 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

**POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o SINORQUIFA, Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, informa VV. Ex.<sup>as</sup> de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A., sita na Rua das Fábricas, 76, 4500 Espinho, no dia 2 de Agosto de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 10 de Maio de 2006.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 19 de Abril de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.**

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Herlander Mário Carvalho Isidoro . . .	4549259	19-1-2004	Lisboa.
Raul Francisco Ermida do Monte . . . .	9797604	20-9-2000	Lisboa.
Júlia Maria de Pinho Carvalhas . . . . .	5557799	2-6-2000	Lisboa.

Registados em 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 19/2004, a fl. 7 do livro n.º 1.

**SANEST — Saneamento da Costa do Estoril — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 12 de Dezembro de 2005.**

Efectivos:

Nuno Miguel Guerreiro Carvalheiro, bilhete de identidade n.º 10589856, emitido em 3 de Julho de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Emilina Sandra Marques Santos Silva, bilhete de identidade n.º 7816242, emitido em 28 de Dezembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente:

João Manuel Lobo da Silva, bilhete de identidade n.º 4027279, emitido em 21 de Setembro de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 10 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

**Fima Produtos Alimentares, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006, foi publicada com inexactidão na p. 1374, em «Eleição de representantes». Assim, onde se lê «Fima Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 31 de Março de 2006 para mandato de dois anos» deve ler-se «Fima Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 31 de Março de 2006 para mandato de três anos».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, em 11 de Maio de 2006.