

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

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%)  
€ 6,30

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 20	P. 1909-1968	29-MAIO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1913
Organizações do trabalho .....	1950
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIVCE/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global .....	1913
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1945
— Acordo de adesão entre a ANIVCE/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros .....	1947
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....	1947
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação .....	1948
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1948
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação .....	1949
— CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação .....	1949

— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	1949
--	------

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

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— ASPAS — Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — Alteração .....	1950
--	------

##### **II — Direcção:**

— Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil .....	1954
---	------

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Assoc. de Empresas de Segurança — Alteração .....	1955
— Assoc. dos Resorts do Alentejo Litoral (AREAL) .....	1958
— ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe — Alteração .....	1962

##### **II — Direcção:**

— ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas .....	1962
— Assoc. Empresarial do Concelho de Rio Maior .....	1963
— Assoc. Portuguesa de Suinicultores .....	1963

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— AP — Amoníaco de Portugal, S. A. ....	1964
— SOPRAGOL — Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, S. A. ....	1964

##### **II — Identificação:**

...

##### **III — Eleições:**

— Crown, Cork & Seal, Portugal — Embalagens, S. A. ....	1965
— Dura — Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> .....	1966
— SOPRAGOL — Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, S. A. ....	1966
— UNICER — Distribuição de Bebidas, S. A. ....	1966

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

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

— AP — Amoníaco de Portugal, S. A. ....	1967
— GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural Lisboa, S. A. ....	1967
— Editorial do Ministério da Educação .....	1968
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. ....	1968



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.**

(*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2000, a pp. 1168 e 1171.)

### CAPÍTULO I

#### **Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

- a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Con-

fecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafó, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de

confeccção; outras actividades afins do sector de vestuário e confeccção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.;

- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

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

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

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VII, «Cessaçao do contrato de trabalho»;
- h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
- i) Capítulo IX, «Previdência»;
- j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
- l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
- m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transições»;
- o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
- p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado

pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

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

6 — No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.

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

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

## CAPÍTULO II

### Do contrato individual

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

A presente convenção colectiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

- a) A idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.

3 — Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:

- a) *Desenhador-criador de moda («design»)*. — É o trabalhador diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
- b) *Modelista*. — É o trabalhador diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da

especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;

- c) *Desenhador de execução*. — É o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

2 — Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 129.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20 % do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam.

2 — No conjunto dos 20 % referidos no número anterior também se incluem os trabalhadores contratados a empresas de trabalho temporário.

3 — Nas empresas com um número de trabalhadores até 20, o empregador pode admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

4 — Tais contratos deverão ser reduzidos a escrito e conter:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade ou actividades contratadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado;
- f) Data da celebração do contrato e da respectiva cessação.

5 — A estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos n.ºs 1 e 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 129.º, no artigo 130.º, na alínea e), no que respeita ao motivo justificativo, e nos n.ºs 3 e 4 do artigo 131.º, no artigo 132.º, no artigo 133.º, apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula, e nos artigos 139.º, 140.º e 142.º do mesmo diploma.

6 — O contrato a termo certo celebrado nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula dura pelo tempo acordado, incluindo múltiplas renovações, não podendo exceder três anos, sendo que o primeiro período de duração do mesmo não poderá ser inferior seis meses/180 dias, e as eventuais posteriores renovações não serão inferiores a períodos de três meses.

7 — Decorrido o período de três anos referido no n.º 6 desta cláusula, o contrato pode ainda ser objecto de mais três renovações, e a respectiva duração não pode ser superior a três anos.

8 — Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de seis anos, considerando-se sem

termo se forem excedidos os prazos de duração previstos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

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

#### Cláusula 7.<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 8.<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 os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 9.<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 e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

#### Cláusula 11.<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 12.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.

2 — As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo... e serão revistas no prazo de... pela comissão referida na cláusula...

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro do pessoal

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia

igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;

- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.<sup>a</sup>;
- e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas.

b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados.

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho.

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos.

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão.

i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato.

j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa.

l) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa.

m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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



- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho/mobilidade geográfica**

1 — O empregador, salvo acordo do trabalhador, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, o trabalhador pode, se houver prejuízo sério, rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — No caso de transferência de local de trabalho a título definitivo, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

4 — Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo quer temporariamente, a entidade patronal suportará o acréscimo dos custos de despesas com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, quer o trabalhador utilize transporte público ou próprio.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

6 — Em qualquer caso, e antes de efectuada a transferência, serão ouvidos os trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

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

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

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

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

#### CAPÍTULO IV

##### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2 — Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1 — Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

2 — Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

4 — A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

5 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.

6 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

2 — Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.

3 — A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição do horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3 — Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais;
- b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;
- c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se veri-

ficará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;

- d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;
- f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;
- g) A interrupção referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3 — Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Horários especiais dos trabalhadores do comércio

#### I — Mês de Dezembro

a) Os trabalhadores poderão trabalhar as tardes dos sábados do mês de Dezembro (das 15 às 19 horas) e nas noites dos três dias úteis que antecedem a véspera de Natal (das 21 às 23 horas).

b) O trabalho previsto *supra* será compensado da forma seguinte: as tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensadas com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso, durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se algum destes coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir.

Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso num dos três dias imediatamente seguintes aos referidos sábados. O trabalho prestado em cada uma das três noites previstas na alínea a) será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho.

c) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde ao abrigo do disposto no seu contrato individual de trabalho.

#### II — Mês de Páscoa

Os trabalhadores poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o Domingo de Páscoa (das 15 às 19 horas).

### Compensações

a) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e consequente descanso para os trabalhadores durante todo o dia na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

b) O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis de semana imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

c) O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal, até 15 dias antes do sábado de Páscoa.

d) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde ao abrigo do disposto no seu contrato individual de trabalho.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Adaptabilidade dos horários de trabalho

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

1 — A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses.

2 — O período normal do trabalho semanal fixado no n.º 1, alínea b), da cláusula 24.<sup>a</sup> pode ser aumentado,

até ao máximo de cinquenta horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas dia desde que não ultrapasse as dez de trabalho dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.

3 — O empregador sempre que careça de recorrer ao regime da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de uma semana antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respectiva proposta.

4 — As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas a) e b) da cláusula 24.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup> — dentro do regime estabelecido nesta cláusula — serão compensadas: em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência; ou pelo pagamento, em singelo, da importância correspondente a 10 % da retribuição de base por cada uma daquelas horas.

5 — Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:

a) Em horas, em dias ou em meios dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;

b) As horas ou os dias ou meios dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos n.ºs 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.

7 — Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea b) do n.º 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excepcionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência.

8 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

9 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho.

10 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

11 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontinua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

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

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turnos após o período de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

6 — O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

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

#### Cláusula 29.<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.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, com as ressalvas seguintes: as constantes da cláusula 26.<sup>a</sup> para os trabalhadores do comércio, para as situações aí previstas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar é regulada nos termos da lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efectivamente a receber.

2 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Início de laboração e tolerância

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4 — Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.

5 — A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.

6 — Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.

7 — O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

#### Cláusula 34.<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 deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 44.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

2 — O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da caixa de previdência o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no continente e nas ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 44.<sup>a</sup>;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

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

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

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Seguros e deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de € 32 500.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.

2 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o período normal de trabalho semanal.

3 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.

2 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,24 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

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

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 36.<sup>a</sup> a 39.<sup>a</sup>, 86.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup> deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4 — A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 84.<sup>a</sup> e 85.<sup>a</sup> é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

#### Cláusula 44.<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 45.<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 46.<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 %.

6 — Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

1 — O trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos n.ºs 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;

b) Parto, dentro dos limites legais;

c) Doença devidamente comprovada, até:

30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;

90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento(s) prolongado(s) por doença(s), desde que a duração do(s) impedimento(s) por doença não ultrapasse seis meses.

5 — Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do n.º 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6 — Nos casos de doença, nos termos dos n.ºs 3 e 4, alínea c), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano — períodos estes que são cumuláveis —, respectivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.

7 — O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso dos guardas e dos porteiros.

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

4 — Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

5 — a) O horário dos trabalhadores do comércio será de quarenta horas distribuídas de segunda-feira a sábado.

b) Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou a um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal.

c) Nos meses de Dezembro e na Páscoa poderão ser praticados horários especiais, nos termos deste acordo — cláusula 26.<sup>a</sup>

d) Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados à tarde são garantidos dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente o domingo e o outro, de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado, ou de forma repartida por dois meios dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

4 — Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está con-

dicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<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 dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar 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 55.<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 os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.



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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

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

- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

#### Cláusula 57.<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 os efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

- a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Julho e 30 de Setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».

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

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

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

#### Cláusula 59.<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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

3 — A redução do período de férias resultante de opção do trabalhador em reduzir férias para compensar faltas que determinem perda da retribuição — nos limites legais — não implica redução correspondente na retribuição das férias ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que

as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 58.<sup>a</sup>

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

3 — Para o efeito 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 63.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3 — Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:
  - 1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;
  - 2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) 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 por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a mem-

bras do agregado familiar, nos termos previstos na lei geral e em legislação especial;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

5 — As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6 — A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 3 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio dia duas vezes por mês:

- a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios dias num só dia;
- b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.

#### Cláusula 65.<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 66.<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 referentes a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Acção disciplinar

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime da acção disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Previdência

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO X

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 70.<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 71.<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 os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na

origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

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

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

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

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

#### Cláusula 72.<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 de tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento 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 73.<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 os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) 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 b), c), i), l) e m) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 74.<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 75.<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 — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta 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 77.<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 a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

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

#### Cláusula 78.<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 de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

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

#### Cláusula 79.<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 80.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo da alcoolemia**

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

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

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

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por tra-

balhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

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

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

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

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

## CAPÍTULO XI

### **Formação profissional**

#### Cláusula 81.<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 82.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## Cláusula 83.<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 assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não 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.

7 — A formação poderá ser dada em horário pós-laboral, podendo sê-lo ao sábado desde que com o acordo do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

Além do estipulado na lei e no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;
- c) À licença prevista na lei por ocasião do parto;
- d) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar essa situação;
- e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;
- f) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

§ 1.º Os períodos referidos na alínea d) e e) poderão ser utilizados no início ou no termo dos períodos de laboração.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.



2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios**

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Livre exercício da actividade sindical**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical nas empresas**

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

#### Cláusula 89.<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 de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 90.<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 91.<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 92.<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 93.<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 94.<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 95.<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 forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros.

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

#### CAPÍTULO XIV

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 96.<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 e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 98.<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 à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2006, a integrar em futura revisão deste CCT.

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

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

#### CAPÍTULO XV

##### **Carreira profissional**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Costureira**

##### **Estágio, prática e carreira profissional**

1 — O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.

2 — Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.

3 — Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.

4 — A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.

5 — O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.

6 — Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

7 — As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricoteadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.

8 — As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Estágio para as restantes categorias

Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Carreira para outras categorias profissionais

1 — A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.

2 — Os prazos para mudanças de escalão para os grupos V — metalúrgicos, VI — construção civil e X — fogueiros são os constantes do anexo II.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Remunerações durante o estágio

1 — As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na

retribuição mínima de costureira (grupo I da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição — Tempo de serviço			
	50 %	60 %	75 %	90 %
16-17 anos .....	6	6	6	6
17-20 anos .....	—	6	9	9
20 ou mais anos .....	—	—	6	6

2 — Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup> serão remunerados da seguinte forma:

- No 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;
- Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º ano 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupos	Remuneração mínima — Euros
A .....	723
B .....	622
C .....	571
D .....	507
E .....	468
F .....	424
G .....	399
H .....	392
I .....	387

#### Notas

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006.

2 — O pagamento das actualizações salariais correspondentes ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2006 e a data da outorga deste contrato colectivo de trabalho pode ser repartido e liquidado conjuntamente com as remunerações respeitantes aos meses de Maio, Junho e Julho de 2006.

#### ANEXO II

##### Categorias profissionais

##### Grupo I — Vestuário

A — Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

- 1.<sup>a</sup> categoria — alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);
- 2.<sup>a</sup> categoria — modistas, costureiras, bordadeiras e tricoteadeiras, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores em tecido ou peles de abafio;
- 3.<sup>a</sup> categoria — bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

a) *Bordador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina. Será promovido(a) à categoria imediata de bordador(a) especializado(a) no período máximo de três anos.

b) *Bordador(eira) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) especializado(a) que borda à mão ou à máquina.

c) *Costureiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido(a) à categoria de costureiro(a) qualificado(a) no período máximo de três anos; todavia, sempre que este(a) profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarnecimentos ou outras tarefas mais simples, não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro(a) qualificado(a) decorridos que sejam três anos na categoria.

d) *Costureiro(a) qualificado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

g) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria.

h) *Oficial especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

#### B — Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

4.<sup>a</sup> categoria — fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudoos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

6.<sup>a</sup> categoria — fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e *soutiens*, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

7.<sup>a</sup> categoria — fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico

de bordados (com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

1 — *Acabador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

2 — *Adjunto do chefe de produção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.

3 — *Adjunto de cortador*. — É o trabalhador que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

4 — *Ajudante de corte*. — É o(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

5 — *Bordador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

6 — *Bordador(a) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

7 — *Cerzidor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro, acabador e preparador.

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

9 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

10 — *Chefe de secção(encarregado)*. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimização da obra.

11 — *Colador*. — É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

12 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o(a) trabalhador(a) que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de € 2,50.

13 — *Costureiro(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

14 — *Costureiro(a) especializado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou

em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

15 — *Costureiro(a) qualificado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.

16 — *Distribuidor de trabalho*. — É o(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

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

18 — *Desenhador de execução (adjunto de modelista)*. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.

19 — *Enchedor de bonecos*. — É o trabalhador que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

20 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.

21 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor e oficial.

22 — *Modelista*. — É o profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

23 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

24 — *Oficial*. — É o trabalhador que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Tricotador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

29 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

30 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

31 — *Revistadeira*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.

32 — *Tricotador especializado*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

33 — *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

#### C — Fabrico de peles

##### C1 — Fabrico de vestuário de peles de abafo

Tipo de fabrico previsto na 2.<sup>a</sup> categoria.

a) *Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)*. — É o trabalhador que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções.

b) *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles simples.

c) *Costureiro*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas.

d) *Costureiro especializado*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

h) *Maquinista*. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido a maquinista especializado.

i) *Maquinista especializado*. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

j) *Mestre (chefe de secção)*. — É o trabalhador que executa os moldes em pano ou em *tuals* e as provas, provando igualmente as peles.

l) *Peleiro*. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário.

m) *Peleiro-mestre*. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

## C2 — Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 3.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> categorias.

a) *Acabador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão.

b) *Adjunto do chefe de produção*. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

c) *Adjunto de cortador*. — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

d) *Adjunto de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

e) *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

f) *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

g) *Bordador especializado*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

h) *Cerzidor*. — É o trabalhador que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureira, acabador e preparador.

i) *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens.

j) *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

l) *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimção da obra.

m) *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

n) *Cortador à faca*. — É o trabalhador que corta e combina os retalhos das peles.

o) *Cortador de peles e ou tecidos*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina.

p) *Costureiro*. — É o trabalhador que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.

q) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

r) *Costureira qualificada*. — É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

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

t) *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

u) *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

v) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor.

x) *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.

y) *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

z) *Oficial*. — É o trabalhador que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções.

z1) *Orlador*. — É o trabalhador que executa os orlados.

z2) *Orlador especializado*. — É o trabalhador que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional.

z3) *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

z5) *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas.

z6) *Tricotador*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

z7) *Tricotador especializado*. — É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional.

z8) *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

z9) *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

z10) *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

z11) *Revistador*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

z12) *Criador de moda («designer»)*. — É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

#### D — Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.<sup>a</sup> categoria.

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

b) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que executa os moldes em pano ou *tuals* e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática.

c) *Cortador de flores*. — É o trabalhador que corta à mão ou à máquina as flores.

d) *Engomador de flores*. — É o trabalhador que engoma as flores.

e) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período de um ano, para as categorias das alíneas c), f), g) e h), ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Florista*. — É o trabalhador que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores.

g) *Tintureiro de flores*. — É o trabalhador que tinga as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.

h) *Toucador*. — É o trabalhador que faz toucados e chapéus de adorno.

#### E — Fabrico de artigos desportivos e de campismo

Tipo de fabrico previsto na 5.<sup>a</sup> categoria.

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

b) *Adjunto de oficial cortador*. — É o trabalhador que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo.

c) *Chefe de secção*. — É o(a) trabalhador(a) que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática.

d) *Costureiro*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo.

d1) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional.

d2) *Costureira qualificada*. — É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

e) *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia.

g) *Oficial de cortador*. — É o trabalhador que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando.

h) *Preparador e ou acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.

i) *Termocolador*. — É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

#### F — Fabrico de chapéus de pano e de palha

a) *Apropriagista*. — É o trabalhador que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha.

b) *Cortador*. — É o trabalhador que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus.

c) *Costureira especializada*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

d) *Costureira*. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina.

e) *Encarregado*. — É o trabalhador que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Passador*. — É o trabalhador que passa a ferro os artigos a confeccionar.

#### Grupo II — Organização e planeamento

a) *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias-primas a encomendar.

b) *Agente de tempos e métodos*. — É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

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

d) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e).

e) *Planeador*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

#### Grupo III — Serviço de vigilância

a) *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, podendo registar as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

#### Grupo IV — Metalúrgicos

a) *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

b) *Ajudante de montador*. — É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o montador de toldos nas suas tarefas.

c) *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais.

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

e) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), e), f), h) e i).

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

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

h) *Montador de toldos*. — É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do ajudante de montador de toldos.

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

j) *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

l) *Torneiro*. — É o trabalhador que, operando em torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

*Nota*. — Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

#### Grupo V — Construção civil

a) *Encarregado geral*. — É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

b) *Chefe de pedreiros e ou carpinteiros e ou pintores*. — É o trabalhador que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

c) *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição.

d) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas c), f) e g) durante o período de um ano.



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

f) *Pedreiro ou trolha*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

g) *Pintor*. — É o trabalhador que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

h) *Operador não especializado*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

*Nota*. — Os trabalhadores classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

#### Grupo VI — Electricistas

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

b) *Chefe de electricista ou técnico electricista*. — É o trabalhador que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

c) *Estagiário (aprendiz)*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano.

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

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

#### Grupo VII — Transportes

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

b) *Coodenador de tráfego*. — É o trabalhador que orienta e dirige o serviço de motoristas.

c) *Motorista*. — É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados. Os motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo ajudante de motorista.

#### Grupo VIII — Cantinas e refeitórios

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

b) *Copeiro*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições.

c) *Cozinheiro*. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 5 mensais.

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

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

f) *Ecónomo*. — É o trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

g) *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão.

Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção.

h) *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

#### Grupo IX — Fogueiros

a) *Encarregado de fogueiro*. — É o trabalhador que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.

b) *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.

c) *Ajudante de fogueiro*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966).

*Nota.* — Os trabalhadores fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

#### Grupo X — Comércio, caixeiros e armazéns

##### A — Armazéns

a) *Arrumador*. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) *Caixeiro de armazém*. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.

c) *Chefe de secção*. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.

c1) *Coleccionador*. — É o trabalhador responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

c2) *Conferente*. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

d) *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

e) *Embalador*. — É o trabalhador que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.

e1) *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas b) e h).

g) *Etiquetador*. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

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

##### B — Vendedores

a) *Chefe de compras e ou vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

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

##### C — Caixeiros de venda ao público

a) *Arrumador*. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

c) *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

d) *Caixeiro-chefe*. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

e) *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

f) *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

g) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante dois anos para as categorias b).

## Grupo XI — Serviços sociais na empresa

### A — Serviço social

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

- Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- Nas situações de tensão 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, 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;
- Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- Na comissão de segurança e em todos os domínios da higiene e segurança no trabalho;
- Nos serviços de medicina no trabalho.

### B — Enfermagem

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

*b) Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, 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 prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais ou sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e do tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando exista mais de um profissional, um deles orienta o serviço e será classificado como enfermeiro-coordenador.

*c) Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

## C — Creches e jardins-de-infância

*a) Auxiliar de educador infantil.* — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador infantil.

*b) Educador infantil ou coordenador.* — É o trabalhador que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

*c) Vigilante.* — É o trabalhador que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

## Grupo XII — Serviços de limpeza e jardinagem

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

*b) Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de limpeza.

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

## Grupo XIII — Lavandarias

### Secção de branqueamento

*a) Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento).* — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.

*b) Operador(a) de máquinas de branqueamento.* — É o(a) trabalhador(a) que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

## ANEXO III

### Enquadramentos profissionais — categorias

	Níveis
<b>A</b>	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção .....	I-B e I-C2
Desenhador-criador de moda ( <i>designer</i> ) .....	I-B, I-C1 e I-C2
Peleiro-mestre .....	I-C1
<b>B</b>	
Adjunto de chefe de produção .....	I-B e I-C2
Chefe de compras ou vendas .....	X-B
Encarregado geral .....	V
Enfermeiro-coordenador .....	XI-B
Técnico de serviço social .....	XI-A
<b>C</b>	
Agente de planeamento .....	I
Agente de tempos e métodos .....	I
Chefe de electricista ou técnico electricista .....	VI
Chefe de secção (encarregado) .....	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia .....	IV
Encarregado de armazém .....	X-A
Encarregado de fogueiro .....	IX
Enfermeiro .....	XI-B
Mestre .....	I-A e I-C1
Modelista .....	XIV (I-B e I-C2)

D	
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	IV
Auxiliar de enfermagem	XI-B
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	IV
Chefe de carpinteiros	V
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros	V
Chefe de pintores	V
Chefe de secção	X-A
Coleccionador	X-A
Coordenador de tráfego	VII
Educador infantil ou coordenador	XI-C
Fiel de armazém	X-A
Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	IX
Fresador de 1. <sup>a</sup>	IV
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial electricista	VI
Peleiro	I-C1
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	IV
Torneiro de 1. <sup>a</sup>	IV
Vendedor-pracista	X-B
Vendedor-viajante	X-B

E	
Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)	I-C1
Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	IV
Caixeiro-chefe	X-C
Caixeiro chefe de secção	X-C
Canalizador de 2. <sup>a</sup>	IV
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador de peles à faca	I-C2
Desenhador de execução (adjunto de modelista)	I-B, I-C1 e I-C2
Fresador de 2. <sup>a</sup>	IV
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	IV
Monitor	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador	I-E
Oficial especializado	I-A
Pedreiro de 1. <sup>a</sup>	V
Pintor de 1. <sup>a</sup>	V
Serralheiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Torneiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Trolha de 1. <sup>a</sup>	V

F	
Adjunto de chefe de secção	I-C e I-E
Adjunto de oficial cortador	I-E
Adjunto de montador	IV
Auxiliar de educador infantil	XI-C
Caixeiro	X-C
Caixeiro de armazém	X-A
Canalizador de 3. <sup>a</sup>	IV
Carpinteiro de 2. <sup>a</sup>	V
Chefe de secção	XIII
Cortador e ou estendedor de tecidos	I-B
Cortador de peles	I-C1
Cortador de peles e ou tecido	I-C2
Cozinheiro	X
Cronometrista	I
Ecónomo	X
Encarregado	I-F
Esticador	I-C1
Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	X
Fresador de 3. <sup>a</sup>	IV
Maquinista especializado	I-C1
Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	IV
Montador de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Pedreiro de 2. <sup>a</sup>	V
Pintor de 2. <sup>a</sup>	V
Planeador	II
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano	VI
Revisor e ou controlador de qualidade	I-B e I-C2
Riscador	I-B e I-C2
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	IV
Torneiro de 3. <sup>a</sup>	IV
Trolha de 2. <sup>a</sup>	V

Níveis

IV
XI-B
IV
V
I-B e I-C2
V
V
X-A
X-A
VII
XI-C
X-A
IX
IV
IV
VII
VI
I-C1
IV
IV
X-B
X-B

I-C1
IV
X-C
X-C
IV
V
VIII
X-A
I-C2
I-B, I-C1 e I-C2
IV
IV
I-B e I-C2
VII
I-E
I-A
V
V
IV
IV
V

I-C e I-E
I-E
IV
XI-C
X-C
X-A
IV
V
XIII
I-B
I-C1
I-C2
X
I
X
I-F
I-C1
X
IV
IV
I-B e I-C2
V
V
II
VI
I-B e I-C2
I-B e I-C2
IV
IV
V

G

Adjunto de cortador	B e I-C2
Ajudante de motorista	VII
Apropriagista	I-F
Controlador-caixa	X
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2
Despenseiro	X
Engomador-brunidor	I-B e I-C2
Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	IX
Maquinista	I-C1
Oficial	I-A
Preseiro	I-B e I-C2
Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano	VII

H

Ajudante de corte	I-B e I-C2
Ajudante de electricista	VII
Ajudante de fogueiro dos 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos	X
Arrumador	X-A e X-C
Bordador especializado	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro-ajudante	X-C
Cerzideira	I-B e I-C2
Chefe de limpeza	XII
Colador	I-C2
Cortador	I-F
Costureira especializada	I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F

Costureira qualificada	I-A
Distribuidor	X-A e X-C
Distribuidor de trabalho	I-B e I-C2
Embalador	X-A
Empregado de balcão	X
Empregado de refeitório	VIII
Etiquetador	X-A
Guarda	III
Operador não especializado	IV
Orlador especializado	I-C2
Passador	I-F
Porteiro	III
Revistador	I-B e I-C2
Servente	V
Termocolador	I-B
Tricotador especializado	I-B e I-C2
Vigilante	XI-C

I

Acabador	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	IX
Bordador	I-A, I-B e I-C2
Copeiro	X
Cortador de flores	I-D
Costureira	I-A, I-B1, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado de limpeza	XII
Enchedor de bonecas	I-B
Engomador de flores	I-D
Florista	I-D
Jardineiro	XII
Orlador (praticante)	I-C2
Operador de máquinas de branqueamento	XIII
Preparador	I-B e I-C2 e I-E
Tintureiro de flores	I-D
Toucador	I-D
Tricotador	I-B e I-C2

### Porto, 3 de Maio de 2006.

Pela ANIVEC/APIV — Associação das Indústrias de Vestuário e Confeção:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, mandatário.  
*José Nunes de Oliveira*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*António de Jesus Marques*, mandatário.  
*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*Maria Madalena Gomes de Sá*, madatária.

### 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.

Depositado em 16 de Maio de 2006, a fl. 127 do livro n.º 10, com o n.º 76/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula preliminar**

As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, as alterações que se seguem.

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.ª**

**Área, âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e sucessivas alterações publicadas nos n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1997, 27, de 27 de Julho de 1998, 26,

de 15 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, 28, de 29 de Julho de 2003, 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040, 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª deste CCT não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — A tabela salarial constante do anexo III e restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

.....

7 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

**Cláusula 18.ª**

**Retribuições mínimas fixas**

.....

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de € 18.

# ANEXO III

## Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

(Valores em euros)

Nível	Categoria	Vencimento
I	Praticante do 1.º ano (com.), aprendiz do 1.º ano (elect.), aprendiz do 1.º ano (met.), paquete do 1.º ano (vig. limp.), aprendiz do 1.º ano (marc.), aprendiz do 1.º ano (hot.) e praticante do 1.º ano (reloj.)	(*)
II	Praticante do 2.º ano (com.), aprendiz do 2.º ano (elect.), aprendiz do 2.º ano (met.), paquete do 2.º ano (vig. limp.), aprendiz do 2.º ano (marc.), aprendiz do 2.º ano (hot.), praticante do 2.º ano (reloj.) e aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	(*)
III	Praticante do 3.º ano (com.), aprendiz do 3.º ano (met.), paquete do 3.º ano (vig. limp.), aprendiz do 3.º ano (hot.) e praticante do 3.º ano (reloj.)	(*)
IV	Praticante do 4.º ano (com.), aprendiz do 4.º ano (met.), aprendiz do 1.º ano (c. civil), aprendiz do 3.º ano (marc.), aprendiz do 4.º ano (hot.), praticante do 4.º ano (reloj.) e ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras)	(*)
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.), estagiário do 1.º ano (escrit.), ajudante do 1.º ano (elect.), estagiário do 1.º ano (cost.), aprendiz do 2.º ano (c. civil), praticante do 1.º ano (marc.), estagiário do 1.º ano (hot.) e ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	(*)
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.), ajudante do 2.º ano (elect.), estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.), praticante do 1.º ano (met.), estagiário do 2.º ano (cost.), aprendiz do 3.º ano (c. civil), praticante do 2.º ano (marc.), estagiário do 2.º ano (hot.), tirocinante do escalão I (t. des.), ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.), praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro) e trabalhador auxiliar (manut. e estética)	400
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) e tirocinante do escalão II (t. des.)	449
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.), servente de limpeza (vig. limp.) e praticante do 2.º ano (c. civil)	462
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), praticante do 2.º ano (met.), costureira e bordadora (cost.), contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	493
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.) e caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial do 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.), colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª e costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.), empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> , cozinheiro de 3.ª (hot.), cobrador de 2.ª, oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras) e ajudante técnico de fisioterapia	518
XI	Segundo-caixeiro, operador de 1.ª (supermercado), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.), oficial especializado (cost.), oficial até dois anos (cab. hom.), oficial até dois anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até dois anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos, dietista até dois anos, educador social até dois anos, pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil), colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª, costureiro de estofador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de interiores, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (more.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 2.ª, cozinheiro de 2.ª, cobrador de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.) e oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.)	561
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.), segundo-escriturário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de interiores, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de apontador com mais de um ano (met.), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro de mais de dois anos, massagista de estética de mais de dois anos, massagista de reabilitação de mais de dois anos, esteticista de mais de dois anos, educador social de mais de dois anos, pintor de 2.ª, dietista de mais de dois anos, encarregado (vig. limp.), estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de interiores (c. civil), estofador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª e entalhador de 1.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.ª, cozinheiro de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de posto de dados de 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.), oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.)	573
XIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.), primeiro-escriturário caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário (inf.)	578

Nível	Categoria	Vencimento
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (super.), encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elct.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met.), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (marc.), chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria . . . .	610
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de caixa (super.), encarregado de portaria (super.), inspector de vendas (com.), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado-geral (marc.), desenhador-projectista, medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), operador de informática e preparador informático de dados de 1. <sup>a</sup> (inf.) . . . . .	669
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.) . . . . .	749
XVII	Gerente comercial (com.) e chefe de escritório (esc.) . . . . .	810

(\*) Ordenado mínimo nacional — € 385,90 desde 1 de Janeiro de 2006.

Subsídio mensal para falhas de caixa no valor de € 18.  
Diuturnidades:

€ 3 cada, vencidas de três em três anos, até ao limite de quatro diuturnidades

*Nota.* — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou se o trabalhador o desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Setúbal, 15 de Maio de 2006.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*José Manuel Landeira Borges e Felisberto Manuel Valente de Almeida*, na qualidade de membros da direcção.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

*Faustino Dionísio dos Reis e Jorge Coelho Mendes Paulino*, na qualidade de membros da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Maria Jesus Sacramento N. Nunes e Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira*, na qualidade de membros da DN do CESP.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira*, na qualidade de mandatária.

Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 78/2006, 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 ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.**

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 563.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão

ao CCT celebrado entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, e sucessivas alterações, nomeadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 8 de Julho de 1988, 2, de 16 de Janeiro de 1989, e 20, de 29 de Maio de 2000.

Pelo presente acordo de adesão serão potencialmente abrangidos 20 empresas e 400 trabalhadores.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 9 de Maio de 2006.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, mandatário.

Depositado em 16 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 77/2006, 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 Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

A AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 549.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão às alterações salariais e outras e texto consolidado ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

## 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 as mesmas 164 empresas constantes do CCT ao qual se adere e mais 50 trabalhadores resultantes desta adesão.

Lisboa, 27 de Abril de 2006.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*António Lopes Pereira*, presidente da direcção.

Depositado em 18 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 79/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006:

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

Chefe de geladaria;  
Mestre pasteleiro.

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

Chefe de compras/ecónomo.

4.2 — Produção:

Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Controlador de caixa.

5.3 — Produção:

Pasteleiro de 1.ª;  
Pasteleiro de 2.ª;  
Pasteleiro de 3.ª

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Produção:

Aspirante a pasteleiro.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de fabrico (ex-servente);

Auxiliar de limpeza.

### **CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director de serviços;  
Analista de sistemas;  
Contabilista/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de informática;  
Chefe de divisão;  
Chefe de serviços;  
Chefe de serviços de vendas.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico principal de electrónica.

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

Chefe de brigada/supervisor;  
Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado electricista;  
Vigilante — chefe de transportes de valores.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de gerência ou administração;  
Secretário de direcção;  
Técnico administrativo;  
Técnico administrativo principal.



#### 4.2 — Produção:

Técnico de electrónica;  
Técnico de telecomunicações.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Operador informático.

##### 5.2 — Comércio:

Prospecor de vendas;  
Vendedor/consultor de segurança.

##### 5.3 — Produção:

Oficial electricista de sistemas de alarme.

##### 5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Operador de valores;  
Recepcionista;  
Telefonista;  
Vigilante-chefe/controlador;  
Vigilante de transporte de valores.

##### 6.2 — Produção:

Ajudante;  
Pré-oficial.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Empacotador;  
Empregado dos serviços externos;  
Paquete;  
Porteiro/guarda;  
Servente ou auxiliar de armazém;  
Trabalhador de limpeza;  
Vigilante.

#### A — Praticantes e aprendizes

Aprendiz.  
Estagiário.

**CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, encontra-se publicado o CCT

mentionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 882 da citada publicação, onde se lê:

#### ANEXO II

##### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

###### A) Tabela salarial

IX .....	Vigilante de transportes de valores (v. nota).	847,67
X .....	Técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> classe.	892,17

deve ler-se:

#### ANEXO II

##### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

###### A) Tabela salarial

IX .....	Vigilante de transportes de valores (v. notas).	892,17
X .....	Técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> classe.	713,12

**CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1404, na cláusula 56.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição», onde se lê «Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio diário no valor de € 30.» deve ler-se «Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de € 30.».

**AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 1613, onde se lê «AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial

e outras» deve ler-se «AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras».

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **ASPAS — Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 18 de Março de 2006 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005.

#### Artigo 1.º

É constituída uma associação sindical sem fins lucrativos denominada Associação Sindical do Pessoal Admi-

nistrativo da Saúde, designada por ASPAS, que terá duração indeterminada.

#### Artigo 2.º

1 — A ASPAS tem a sua sede nacional em Vila Nova de Gaia e delegações regionais nas sedes de distrito.

2 — Por deliberação da assembleia geral, a sede nacional poderá ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

3 — A direcção poderá criar delegações regionais ou qualquer outra forma de representação social em qualquer outro local do território nacional onde as mesmas se justifiquem.

4 — Por deliberação da assembleia geral, a ASPAS pode filiar-se em federações, confederações ou quaisquer outros organismos nacionais ou estrangeiros afins.

### Artigo 3.º

A ASPAS tem como âmbito a defesa e a promoção dos interesses sócio-profissionais dos seus associados em todo o território nacional, nomeadamente:

- 1) Ser ouvida previamente em toda a problemática inerente à situação profissional dos associados, com o intuito de salvaguardar os seus interesses, negociando directamente com a entidade patronal ou de tutela tudo o que respeite aos trabalhadores associados;
- 2) Salvaguardar os problemas éticos da classe;
- 3) Contribuir na elaboração de estudos técnicos ligados ao sector da saúde;
- 4) Organizar encontros, seminários e congressos;
- 5) Organizar acções e cursos de formação.

### Artigo 4.º

1 — A ASPAS rege-se pelos princípios da organização e da gestão democrática.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos estatutos.

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 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, os associados poderão constituir-se, formalmente, em tendências.

### Artigo 5.º

Pode ser associado da ASPAS todo o pessoal que exerça funções administrativas adstrito ao Ministério da Saúde e de outras entidades que prestem cuidados de saúde.

### Artigo 6.º

1 — Todo o trabalhador que se encontre nas condições referidas no artigo anterior tem direito a inscrever-se na ASPAS.

2 — A qualidade de associado adquire-se pela verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Apresentação pelo interessado do seu pedido de admissão;
- b) Aceitação do pedido pela direcção.

### Artigo 7.º

1 — Existem três categorias de associados: fundadores, efectivos e honorários.

2 — Membros fundadores são todos aqueles que se inscreveram no decurso do I Encontro Nacional do Pessoal Administrativo da Saúde.

3 — Efectivos são todos os associados admitidos nos termos dos artigos anteriores, mesmo na situação de aposentados.

4 — Membros honorários são os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços à ASPAS e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

### Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Ser informados das actividades da ASPAS;
- b) Receber gratuitamente as publicações da ASPAS, exceptuando as que forem consideradas extraordinárias, em relação às quais os associados terão condições especiais de aquisição;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASPAS;
- d) Participar na actividade da ASPAS e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;
- e) A representação voluntária em determinada assembleia geral só pode ser conferida a outro associado, bastando para tal uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo a assinatura do representado ser legalmente reconhecida ou ser exibido o respectivo bilhete de identidade. Em caso algum um associado poderá representar numa assembleia geral mais de cinco outros associados.

### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas;
- b) Cumprir os estatutos;
- c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que foram eleitos;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais;
- e) Colaborar com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da ASPAS.

### Artigo 10.º

1 — A ASPAS tem poder disciplinar sobre os associados.

2 — O poder disciplinar é exercido pela direcção.

3 — A direcção pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Exclusão.

4 — A multa aplicada nunca poderá exceder o montante correspondente a um ano de quotizações.

5 — A penalidade de exclusão só poderá ser aplicada a um associado que culposamente, de forma grave ou reiterada:

- a) Pratique actos contrários aos objectivos da ASPAS susceptíveis de afectarem gravemente os seus prestígio e bom nome ou causar-lhe prejuízo;
- b) Deixe de pagar as suas quotas por período superior a 12 meses;
- c) Viole os seus deveres de associado ou os estatutos, nomeadamente:
  - 1) Perturbando a tranquilidade e a disciplina das assembleias ou das reuniões dos outros órgãos da ASPAS;
  - 2) Demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo para que fora nomeado ou de funções ou actos de que fora incumbido;
  - 3) Pela prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre outros associados, elementos dos corpos sociais e outros representantes;
  - 4) Por lesão de bens ou interesses patrimoniais da ASPAS.

6 — Toda e qualquer sanção disciplinar deve ser precedida de um processo disciplinar escrito.

7 — O processo disciplinar é constituído por uma nota de culpa, à qual o associado poderá responder no prazo de cinco dias úteis contados a partir da recepção da mesma, deduzindo por escrito os elementos que considera 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. Não serão ouvidas mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa ou na contestação nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito. Concluídas as diligências probatórias, a direcção elaborará decisão escrita, devidamente fundamentada, que remeterá ao associado.

8 — Da decisão da exclusão do associado caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado no prazo de 10 dias a contar a partir do seu conhecimento.

9 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a direcção tomar conhecimento da infracção.

#### Artigo 11.º

Qualquer associado poderá a todo o tempo demitir-se da ASPAS mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 12.º

São órgãos da ASPAS a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados, competindo-lhe deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação e não compreendidos nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar, sob proposta da direcção, as quotizações dos associados;
- c) Aprovar o balanço, o relatório e as contas apresentados pela direcção;
- d) Destituir a todo o tempo os titulares dos órgãos sociais;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e a extinção e liquidação da Associação nos termos da lei;
- f) Deliberar sobre a readmissão de associados nos termos do artigo 10.º, n.º 3;
- g) Deliberar sobre as filiações a que se refere o artigo 2.º, n.º 4.

2 — A destituição dos corpos sociais só poderá ser deliberada por maioria de votos que representem 25 % dos associados e com a invocação de um dos fundamentos estipulados no n.º 5 do artigo 10.º

3 — Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

#### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório de gestão, o balanço e as contas da direcção.

2 — Reunirá também extraordinariamente sempre que a assembleia geral o determinar.

#### Artigo 15.º

A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou ainda de 10 % ou 200 dos associados.

#### Artigo 16.º

As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objectivo e devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de 15 dias num dos jornais de âmbito nacional e por aviso postal. Nas assembleias gerais extraordinárias convocadas a pedido dos associados, exige-se sempre para o seu funcionamento a presença física de todos os que a solicitaram.

#### Artigo 17.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respectivos

substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 18.º

1 — A direcção é constituída por um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, dois secretários e oito vogais.

2 — A direcção reunirá uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário.

3 — A direcção deliberará validamente sempre que esteja presente nas suas reuniões e votações a maioria dos seus membros.

4 — As reuniões ordinárias da direcção terão lugar na sede nacional da ASPAS ou nas delegações da mesma em território nacional.

#### Artigo 19.º

1 — A gestão da ASPAS é da responsabilidade da direcção, a quem competem todos os poderes que por lei ou pelos estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

2 — A direcção aprova o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte até 30 de Novembro e dele dá conhecimento de imediato aos presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

#### Artigo 20.º

1 — A ASPAS obriga-se pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, exceptuando-se os actos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direcção.

2 — Pode a direcção delegar no presidente de qualquer das delegações regionais os poderes necessários para o exercício de determinados actos da sua competência.

#### Artigo 21.º

A direcção poderá criar e orientar o trabalho de comissões de apoio para o desenvolvimento de tarefas, consultas trabalhos de divulgação ou outros de interesse para a ASPAS.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, competindo-lhe:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, a escrita da ASPAS;
- b) Dar parecer sobre o relatório de gestão, o balanço e as contas da direcção;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;
- d) Reunir, ordinariamente, até 15 dias antes para os fins previstos na alínea b) deste artigo.

#### Artigo 23.º

1 — As delegações regionais implementam localmente as actividades da ASPAS e são constituídas por todos os associados residentes na respectiva área.

2 — A direcção das delegações regionais será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e dois vogais.

3 — À direcção regional caberá, designadamente, executar localmente as deliberações da assembleia geral e da direcção da ASPAS.

#### Artigo 24.º

Constituem receitas da ASPAS:

- a) As quotas pagas pelos associados que constituem o contributo destes para o património social;
- b) Os subsídios, doações, heranças e legados que lhe sejam atribuídos;
- c) Os rendimentos de quaisquer bens próprios;
- d) A receita de publicações de qualquer outra actividade da ASPAS;
- e) Quaisquer outras receitas permitidas por lei.

#### Artigo 25.º

Os excedentes anuais líquidos terão o destino que lhes for fixado em assembleia geral, tendo em atenção o que a propósito se encontra legalmente estipulado.

#### Artigo 26.º

O ano associativo coincide com o ano civil.

#### Artigo 27.º

1 — A dissolução da Associação só é válida desde que deliberada por votos a favor de três quartos do número de todos os associados.

2 — Extinta ou dissolvida a ASPAS, serão os liquidários nomeados em assembleia geral, sendo o destino do respectivo património aquele que se fixar por deliberação dos associados, sem prejuízo do disposto em leis especiais e no artigo 166.º, n.º 1, do Código Civil.

3 — Em caso algum os bens serão distribuídos pelos associados.

#### Artigo 28.º

1 — Todas as eleições serão realizadas por sufrágio directo e secreto em assembleia geral a convocar para o efeito.

§ único. É permitido o voto por correspondência.

2 — A eleição para os corpos sociais da ASPAS far-se-á por listas nominais, indicando-se nelas os respectivos cargos.

3 — As listas deverão ser apresentadas ao presidente da assembleia geral até 30 dias antes da realização do acto eleitoral para a divulgação aos associados.

4 — As eleições para os órgãos regionais far-se-ão de acordo com o regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

5 — Só podem votar e ser eleitos para os órgãos sociais da ASPAS os associados que se encontrem no

pleno gozo dos seus direitos e que tenham o pagamento das quotas em dia.

#### Artigo 29.º

Os membros dos órgãos sociais da ASPAS são eleitos para um mandato de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 30.º

A alteração dos estatutos só pode ser deliberada em assembleia geral.

Logo que convocada a assembleia geral para esse efeito, a proposta de alteração deverá ser comunicada

a todo os associados, estar à disposição dos associados, quer na sede quer nas delegações regionais, a fim de permitir atempada reflexão anterior à assembleia.

#### Artigo 31.º

Em tudo que não esteja previsto nestes estatutos, regulará a legislação que lhe for aplicada.

Registados em 16 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 56/2006, a fl. 87 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Eleição em 3 de Abril de 2006 para mandato de dois anos.**

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 4694266, de 19 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 102750971.

Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, bilhete de identidade n.º 10260376, de 2 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 212503405.

Carlos Afonso de Sousa Castelo, bilhete de identidade n.º 10729677, de 4 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 212058878.

José Manuel Guedes Freire Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1086328, de 5 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 102761116.

Sara Cabral de Lima, bilhete de identidade n.º 5048060, de 3 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 116348763.

Nuno Miguel Caixeiro Marques, bilhete de identidade n.º 9641886, de 4 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 201638290.

Henrique Miguel Louro Martins, bilhete de identidade n.º 10534902, de 1 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 200423517.

##### **Suplentes:**

Maria João Teixeira Paralta, bilhete de identidade n.º 9907474, de 17 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 198995024.

José Miguel dos Santos Herculano, bilhete de identidade n.º 9792396, de 13 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 202392902.

Maria Fernanda Calvário Godinho de Almeida Fernandes, bilhete de identidade n.º 1222778, de 6 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 115544216.

César Ricardo Rocha Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 10268633, de 12 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 204703034.

Carlos Manuel Pires Bernardino, bilhete de identidade n.º 7669366, de 15 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 185094740.

Anne Morrison, bilhete de identidade n.º 6130003, de 24 de Abril de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 101961944.

Nuno Miguel Duarte Lobo da Silva, bilhete de identidade n.º 11236254, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 215506561.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 15 de Maio de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. de Empresas de Segurança — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 2 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Artigo 1.º**

A Associação de Empresas de Segurança, abreviadamente designada por AES, é uma associação sem fins lucrativos, de âmbito nacional, com personalidade jurídica e de duração ilimitada. A Associação tem a sua sede no Edifício Arcis, Rua de Ivone Silva, 6, 18.º, 1050-124 Lisboa.

##### **Artigo 2.º**

##### **Dos objectivos**

A AES tem por objectivos:

- a) Defender e promover a defesa dos interesses e direitos dos seus associados;
- b) Representar os associados junto da Administração Pública, entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, entidades representativas dos trabalhadores do sector de segurança privada e meios de comunicação social;
- c) Desenvolver e consolidar entre os associados e no seu sector de actividade princípios de deontologia e ética profissional, de respeito pela legislação aplicável ao seu sector de actividade e de práticas de concorrência leal;
- d) Promover estudos e executar todo o tipo de actos que contribuam para o desenvolvimento do seu sector de actividade económica;
- e) Mediar eventuais conflitos de interesses entre os seus associados;

- f) Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas, tendo em vista a prossecução dos seus objectivos estatutários.
- g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos sócios**

##### **Artigo 3.º**

Podem ser sócios da AES as empresas que se dediquem à prática de actividades legalmente definidas como de segurança privada, em Portugal e que cumpram os requisitos estatutários de admissão. Poderão ser nomeados pela direcção como sócios honorários outras entidades, pela relevância ou mérito de serviços prestados à AES ou ao sector de segurança privada. Os sócios honorários não têm direito a voto na assembleia geral nem poderão desempenhar cargos sociais.

##### **Artigo 4.º**

O pedido de admissão será formulado por escrito, dirigido à direcção da AES e acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Cópia autenticada da escritura de constituição e dos estatutos da sociedade requerente;
- b) Cópia autenticada do alvará do MAI ou cópia autenticada da autorização de exercício de actividade;
- c) Identificação dos seus corpos gerentes;
- d) Nome do seu representante na AES, o qual deverá pertencer à gerência ou à administração da sociedade ou à sua direcção;
- e) Declaração de compromisso de honra quanto ao cumprimento dos estatutos e regulamentos internos da AES e dos acordos e deliberações validamente praticadas por esta;

- f) Declaração emitida pelas entidades competentes de que não existem dívidas fiscais ou à segurança social;
- g) Depósito prévio da jóia de inscrição;
- h) Relatório e contas dos últimos dois anos e número de trabalhadores a 31 de Dezembro dos últimos dois anos;
- i) Quaisquer outros elementos de informação que a direcção entenda relevantes para a apreciação da candidatura.

#### Artigo 5.º

A admissão considerar-se-á após comunicação escrita ao candidato.

#### Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Elegerem e serem eleitos para os órgãos sociais;
- b) Requererem a realização de assembleias gerais, nos termos estatutários;
- c) Participarem e votarem nas assembleias gerais;
- d) Utilizarem os serviços de informação e de assessoramento existentes na AES ou outros que a Associação lhes possa prestar;
- e) Frequentar as instalações, dentro de critérios para o efeito estabelecidos;
- f) Serem informados dos factos relevantes para a vida da Associação e do sector de segurança privada;
- g) Fazerem propostas e sugestões à direcção;
- h) Publicitar a sua qualidade de sócio, utilizando a sigla e logótipo da AES nos impressos ou publicidade.

#### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Respeitar e cumprir as disposições estatutárias ou regulamentos internos e princípios da ética e da deontologia profissional, bem como da concorrência leal;
- b) Aceitar e cumprir as deliberações e acordos emanados dos órgãos sociais;
- c) Defender o bom nome e prestígio da Associação;
- d) Exercer efectivamente os cargos sociais para que forem eleitos;
- e) Pagar pontualmente as quotas ou outros débitos à AES;
- f) Informar, dentro de 30 dias, alterações aos seus pactos sociais ou dos seus corpos gerentes;
- g) Apresentar até 31 de Maio o relatório e contas do ano anterior, balanço social e declarações formais de inexistência de dívidas à segurança social e ao fisco.

#### Artigo 8.º

O sócio que pretenda abandonar a AES deverá notificar a direcção dessa decisão, por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data de produção de efeitos.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 9.º

##### Dos corpos gerentes

a) São órgãos sociais da AES a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal ou o revisor oficial de contas, que serão eleitos para mandatos de três anos e a sua

eleição ou reeleição feita por listas completas, por cada um dos órgãos sociais.

b) O mandato estipulado na alínea a) manter-se à quando, atingido o prazo estipulado, não se encontrem reeleitos os membros do pertinente órgão social.

#### Artigo 10.º

##### Da assembleia geral

A assembleia geral é constituída pelos associados no gozo dos seus direitos sociais e as suas deliberações obrigam a totalidade dos sócios.

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger o presidente da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal ou o ROC;
- b) Aprovar ou alterar os estatutos da AES;
- c) Ocupar-se e deliberar sobre qualquer assunto que a direcção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência de outro órgão social;
- d) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- e) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual.

#### Artigo 11.º

Para efeitos das alíneas d) e e) do artigo 10.º, a assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano e extraordinariamente sempre que a direcção ou 30% dos sócios o solicitem por escrito ao presidente da mesa.

#### Artigo 12.º

A mesa da assembleia geral é constituída pelo presidente e pelo secretário geral da AES, que o substituirá em caso de impedimento.

A assembleia geral será convocada pelo presidente da assembleia geral, por carta enviada a cada sócio com a antecedência de 15 dias em relação à data da sua realização, dela constando obrigatoriamente o dia, a hora e o local de funcionamento, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 13.º

A assembleia geral funcionará quando à hora marcada se encontrem presentes a maioria dos sócios efectivos e, não sendo o caso, trinta minutos depois, independentemente do número de sócios presentes, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos votos correspondentes aos sócios presentes.

#### Artigo 14.º

Cada associado dispõe de um número de votos correspondente ao nível da sua facturação anual, de acordo com a distribuição abaixo:

- Até 10 milhões de euros — 1 voto;
- De 10 milhões de euros a 20 milhões de euros — 2 votos;
- De 20 milhões de euros a 30 milhões de euros — 3 votos;
- De 30 milhões de euros a 40 milhões de euros — 4 votos;
- De 40 milhões de euros a 50 milhões de euros — 5 votos;



De 50 milhões de euros a 60 milhões de euros — 6 votos;  
De 60 milhões de euros a 70 milhões de euros — 7 votos;  
De 70 milhões de euros a 80 milhões de euros — 8 votos;  
De 80 milhões de euros a 90 milhões de euros — 9 votos;  
De 90 milhões de euros a 100 milhões de euros — 10 votos;

e assim sucessivamente, de acordo com o critério acima.

#### Artigo 15.º

Compete ao presidente da mesa convocar a assembleia geral e verificar a regularidade das presenças e das listas apresentadas, dar posse aos órgãos eleitos, dirigir os trabalhos e assinar a acta da reunião

#### Artigo 16.º

##### Da direcção

A direcção é um órgão colegial, constituído por um número ímpar de elementos dos quais um será o presidente e que serão representantes de cada associado, conforme alínea d) do artigo 4.º destes estatutos.

Compete à direcção:

- a) Representar a AES em juízo e fora dele;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover todas as diligências à prossecução de fins da AES;
- d) Administrar os bens e valores da AES e contratar os serviços externos que se revelem necessários;
- e) Alienar ou onerar bens integrados no património da Associação, sempre que tal se mostre conveniente ou necessário à prossecução dos fins sociais e mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias;
- g) Aceitar donativos e fundos que sejam atribuídos à AES;
- h) Alterar o local da sede social dentro do território nacional ou abrir delegações;
- i) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, conforme artigo 18.º;
- j) Fixar a jóia de admissão e os valores de quotização anual dos associados, bem como a periodicidade dos respectivos pagamentos ou qualquer outra contribuição de natureza extraordinária;
- k) Criar grupos de trabalho ou comissões para o tratamento de tarefas específicas;
- l) Suspensão de todos os sócios que não tenham as suas quotas em dia.

#### Artigo 17.º

A AES obriga-se externamente pela assinatura conjunta do seu presidente e de um vice-presidente, ou pela de um deles e do secretário geral da AES.

#### Artigo 18.º

No exercício do poder disciplinar previsto na alínea i) do artigo 16.º, a direcção poderá aplicar aos sócios as seguintes sanções:

- a) Advertência escrita;
- b) Suspensão de todos os direitos sociais até um ano;

- c) Exclusão da AES, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 19.º

Qualquer membro da direcção cessa as suas funções:

- a) Por vontade própria, mediante carta de demissão endereçada à AES;
- b) Por expirar o seu mandato e não ter sido reeleito nos termos da alínea a) do artigo 9.º;
- c) Por a empresa que representa se extinguir ou tiver sido suspensa ou excluída da AES;
- d) Por decisão da empresa que representa.

#### Artigo 20.º

Se no decurso de um mandato se verificar a demissão de qualquer elemento da direcção ou do seu representante esta providenciará a sua substituição imediata, submetendo esta decisão à ratificação da primeira assembleia geral que se realizar.

#### Artigo 21.º

##### Do conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um número ímpar de elementos, dos quais um é o presidente, ou por um revisor oficial de contas, e compete-lhe:

- a) Emitir parecer sobre as contas e o balanço de cada exercício;
- b) Verificar os balancetes de receitas e despesas, conferir os documentos de despesas e a legalidade dos pagamentos efectuados;
- c) Dar parecer sobre qualquer outro assunto que os órgãos sociais entendam submeter à sua apreciação.

#### Artigo 22.º

##### Das receitas

Constituem receitas da AES:

- a) As jóias de inscrição de novos associados e as quotas dos seus sócios, conforme montantes e periodicidade estabelecidos pela direcção;
- b) Outros donativos ou receitas eventualmente obtidas.

#### Artigo 23.º

##### Da dissolução e liquidação

a) A dissolução e liquidação da AES só pode ser decidida pela assembleia geral, mediante voto favorável de dois terços dos seus associados.

b) Em caso de dissolução e existindo património a liquidar, o seu produto reverterá a favor dos sócios que estejam no gozo dos seus direitos sociais.

2 de Novembro de 2005. — O Presidente da Assembleia Geral, *Vasco Manuel de Lucena*.

Registados em 12 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 48/2006, a fl. 60 do livro n.º 2.

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 16 de Fevereiro de 2006.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, sede, âmbito e atribuições**

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação, objecto e âmbito**

1 — A Associação dos Resorts do Alentejo Litoral (abreviadamente designada por AREAL ou por Associação) é uma associação de empregadores sem fins lucrativos e o seu objecto consiste em promover a organização, representação, apoio e defesa dos interesses das sociedades associadas, a complementaridade dos projectos a desenvolver por estas, na sua área de intervenção e no âmbito das suas atribuições, nomeadamente constituindo-se como associação de empregadores, bem como promover a região onde actua e o seu desenvolvimento, quer em Portugal quer no estrangeiro.

2 — A Associação rege-se pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável, nomeadamente o Código do Trabalho, e subsidiariamente pelo regime geral do direito de associação.

3 — A área de intervenção da Associação é o litoral alentejano, sem prejuízo do desenvolvimento de actividades de promoção turística e empresarial que a Associação promoverá no estrangeiro.

4 — Entende-se por litoral alentejano, para os efeitos dos presentes estatutos, a área delimitada pelo rio Sado, entre a Ponta do Adoxe, em Tróia, e Alcácer do Sal, pela estrada Alcácer do Sal-Grândola, Santiago do Cacém-Sines, e pelo Oceano Atlântico.

5 — A Associação poderá alargar a sua área de intervenção até aos limites do território nacional, nos termos dos presentes estatutos.

6 — A Associação poderá integrar federações, uniões ou confederações, de âmbito regional, nacional ou internacional, desde que a natureza e o objecto daquelas seja compatível com o objecto e as atribuições da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral, tal como definidos nestes estatutos.

7 — A Associação dos Resorts do Alentejo Litoral tem duração ilimitada.

#### **Artigo 2.º**

##### **Sede**

A Associação dos Resorts do Alentejo Litoral tem a sua sede na Avenida do Duque de Loulé, 24, em Lisboa, freguesia de São Jorge de Arroios, podendo, a todo o tempo, nomear representantes e ou criar delegações em qualquer ponto do território nacional e ou no estrangeiro.

##### **Atribuições**

1 — São atribuições da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral a defesa e a promoção dos direitos e interesses dos seus associados e, nomeadamente:

- a) Promover a troca de informações entre os associados, com vista à optimização dos projectos a desenvolver na sua área de intervenção, bem como à região como um todo;
- b) Promover a complementaridade dos projectos a desenvolver por cada um dos associados, com vista a assegurar o desenvolvimento integrado e coerente da região e a sua qualidade global enquanto destino turístico;
- c) Promover a competitividade dos seus associados e dos destinos turísticos da sua área de intervenção;
- d) Promover as boas práticas ambientais para a realização de um desenvolvimento turístico eco-eficiente e sustentável;
- e) Promover, nos diversos mercados, os destinos turísticos da sua área de intervenção, nomeadamente através da contratualização dessa promoção com entidades públicas ou privadas;
- f) Promover a qualificação de activos, nomeadamente através da organização de cursos e outras acções de formação profissional e da participação em centros de formação profissional de gestão participada;
- g) Participar na elaboração e revisão dos instrumentos de planeamento territorial;
- h) Participar nos procedimentos de avaliação dos efeitos de determinados planos, programas e projectos no ambiente;
- i) Estudar e propor iniciativas no domínio da legislação e regulamentação dos *resorts* turísticos;
- j) Organizar conferências, seminários e congressos e editar, sob qualquer forma, publicações de interesse para a indústria dos *resorts* turísticos;
- k) Negociar e celebrar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho;
- l) Fazer parte de comissões e grupos de trabalho, na qualidade de associação patronal representativa dos seus associados;
- m) Prestar aos seus associados, no âmbito das suas actividades, as informações, sugestões e conselhos que lhes possam ser úteis ou que lhe sejam solicitados.

2 — Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no artigo 1.º destes estatutos, a Associação poderá, para a realização dos seus fins, participar em actividades acessórias, não proibidas por lei, que, directa ou indirectamente, lhe propiciem a captação de fundos para a satisfação das suas necessidades e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

## **CAPÍTULO II**

### **Associados**

#### **Artigo 4.º**

##### **Associados efectivos**

1 — Poderão fazer parte da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral, como associados efectivos, todas

as sociedades promotoras de *resorts* que exerçam actividade na área de actuação da associação e cumpram os deveres estabelecidos nos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do número anterior, designa-se por *resort* um conjunto de empreendimentos conexos, instalados numa área delimitada, que integre, pelo menos, um estabelecimento hoteleiro, unidades de turismo residencial e ou meios complementares de alojamento turístico e um golfe e ou um equipamento de animação turística de relevo equiparável, sujeitos a uma administração conjunta de serviços partilhados ou de áreas comuns.

3 — Para efeitos do n.º 1, consideram-se sociedades promotoras de *resorts* as sociedades que, directamente ou através de sociedade que com elas esteja, directa ou indirectamente, em relação de participação, de domínio ou de grupo, sejam proprietárias e desenvolvam e ou explorem *resorts*.

#### Artigo 5.º

##### Associados aliados

Poderão, também, fazer parte da Associação, como associados aliados, pessoas colectivas, de direito público ou privado que desenvolvam uma actividade turística relevante na área de intervenção da Associação ou uma função ou actividade complementar que contribua para a melhoria da competitividade da indústria turística.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar nas assembleias gerais da Associação;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Participar na actividade da Associação;
- e) Dirigir propostas e sugestões à direcção.

2 — Os associados aliados poderão participar nas actividades da Associação e nas assembleias gerais mas não terão direito a voto.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

1 — São deveres de todos os associados:

- a) Pagar a jóia e, pontualmente, as quotas;
- b) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral da Associação e nos grupos de trabalho para que forem convocados ou designados;
- c) Indicar o seu representante junto da Associação de Resorts do Litoral Alentejano.

2 — São deveres dos associados efectivos exercer os cargos associativos para que forem eleitos e, ainda:

- a) Assumir a salvaguarda do ambiente como parte integrante da sua responsabilidade social;
- b) Promover a melhoria contínua do desempenho ambiental das suas actividades e serviços, assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação ambiental aplicável e prevenir a poluição e outras formas de degradação ambiental, privilegiando a adopção das melhores técnicas disponíveis;

- c) Avaliar regularmente o seu desempenho ambiental e garantir a sua divulgação periódica;
- d) Cooperar com entidades externas na defesa dos valores ambientais e, nomeadamente, com organizações governamentais e não governamentais, com as autarquias e com o público em geral;
- e) Promover acções de sensibilização e formação ambiental junto dos seus colaboradores e clientes;
- f) Considerar o desempenho ambiental como um requisito na gestão de fornecedores e outros contratantes;
- g) Promover a realização de avaliações dos efeitos ambientais dos projectos de *resorts* de acordo com os requisitos da lei portuguesa e da legislação comunitária pertinente;
- h) Implementar sistemas de gestão ambiental nos seus *resorts* e certificá-los de acordo com os requisitos da norma ISO 14 001.

#### Artigo 8.º

##### Aquisição e perda da qualidade de associado — Regime disciplinar

1 — A aquisição da qualidade de associado da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral dá-se por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção para o efeito.

2 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que não cumprirem deveres fundamentais na sua qualidade de associados da Associação;
- b) Os que não possam continuar inscritos nos termos dos artigos 4.º ou 5.º dos estatutos.

3 — Considera-se que há incumprimento dos deveres fundamentais de associado efectivo se, por motivo que seja imputável ao associado, não tiver sido obtida a certificação ambiental dos respectivos *resorts* pela norma ISO 14 001 no prazo de três anos após o início das obras ou da exploração, consoante o que for aplicável.

4 — A perda de qualidade de associado é deliberada pela assembleia geral, mediante proposta da direcção para o efeito, e faz extinguir todos os vínculos de natureza pessoal e patrimonial com a Associação, não lhe conferindo direito a qualquer indemnização.

5 — Previamente à deliberação de perda de qualidade de associado, o associado poderá apresentar, até cinco dias antes da realização da assembleia geral convocada para o efeito, uma defesa escrita, que deverá ser distribuída por todos os associados que estejam presentes na assembleia geral que deliberará sobre tal matéria.

6 — Além da exclusão, o associado pode ser sancionado através de advertência, multa até ao montante da quotização anual e suspensão.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Órgãos sociais

#### Artigo 9.º

##### Órgãos sociais

Os órgãos sociais da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 10.º

### Eleição

1 — Os órgãos sociais da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral são eleitos em assembleia geral e exercem as suas funções pelo período de um ano.

2 — Todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos sociais terão asseguradas iguais oportunidades, devendo o processo eleitoral ser fiscalizado por uma comissão eleitoral, da qual farão parte o presidente da mesa da assembleia geral e representantes de cada uma das listas.

3 — O desempenho dos titulares dos órgãos sociais não é remunerado, com excepção dos membros do conselho fiscal, que poderão ser remunerados.

4 — A investidura no exercício das funções para o exercício de cargo da direcção ou do conselho fiscal é *ipso jure*, devendo ser titulada por auto de posse a lavrar no livro respectivo e a subscrever pelos eleitos.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 11.º

### Membros e direito de voto

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos direitos sociais.

2 — Cada associado efectivo tem direito a um voto.

3 — Podem participar na assembleia geral, sem direito a voto, os associados aliados.

## Artigo 12.º

### Poderes

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, os membros da direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- c) Deliberar sobre o relatório de actividades e as contas de cada exercício e discutir e votar os planos de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- d) Fixar e alterar o montante da jóia e das quotas a pagar pelos associados;
- e) Aprovar a admissão de associados efectivos e aliados;
- f) Deliberar sobre a perda da qualidade de associado;
- g) Aprovar o regulamento eleitoral e os regulamentos internos da Associação, bem como outros actos, trabalhos ou propostas que sejam submetidos à sua apreciação;
- h) Nomear representantes e ou criar delegações da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral;
- i) Deliberar sobre o alargamento da área de intervenção da Associação;
- j) Deliberar sobre a integração da Associação como membro de federações, uniões ou con-

federações, de âmbito regional, nacional ou internacional;

- k) Deliberar sobre as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais ou estatutários, designadamente sobre alterações aos estatutos, sobre a dissolução da Associação e sobre os recursos interpostos contra os outros órgãos ou membros de outros órgãos sociais;
- l) Autorizar a demanda judicial dos membros da direcção por actos praticados no exercício dos seus cargos;
- m) Fiscalizar a actividade da direcção;
- n) Discutir e votar as propostas e pareceres a remeter aos órgãos competentes para a elaboração das legislações, nacional e estrangeira, relativas à actividade da Associação.

## Artigo 13.º

### Mesa da assembleia geral

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente e um secretário.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente e o secretário serão substituídos por associados efectivos, eleitos para o efeito no início da sessão em que se verificar a falta ou o impedimento.

## Artigo 14.º

### Convocação

Compete ao presidente da assembleia geral convocar as reuniões e dirigir o funcionamento da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de 10% dos associados efectivos.

## Artigo 15.º

### Reuniões ordinárias

A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para deliberar sobre as matérias a que se referem as alíneas a), c) e d) do artigo 12.º

## Artigo 16.º

### Convocatória

1 — As convocações das reuniões da assembleia geral serão feitas através de aviso postal, dirigido a todos os associados efectivos com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

2 — Das convocatórias constarão o dia, a hora e o local da reunião, assim como a ordem de trabalhos.

## Artigo 17.º

### Quórum e representação

1 — A assembleia geral funcionará em 1.ª convocação quando estejam presentes a maioria dos associados efectivos e, em 2.ª, com qualquer número, meia hora depois da designada para o início dos trabalhos.

2 — Os associados efectivos podem fazer-se representar na assembleia geral por qualquer dos modos de representação permitidos na lei das sociedades comerciais.

## Artigo 18.º

### Deliberações

1 — As deliberações respeitantes à admissão de associados efectivos e aliados, ao alargamento da área de intervenção da Associação e à dissolução da Associação serão obrigatoriamente tomadas por maioria de três quartos de todos os associados efectivos.

2 — As deliberações sobre alterações de estatutos serão tomadas por maioria de três quartos do número de associados efectivos presentes.

3 — As demais deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 19.º

### Órgão de administração

A representação e gestão da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral são da competência de uma direcção constituída por um presidente e dois vice-presidentes, eleitos pela assembleia geral de entre os associados efectivos.

## Artigo 20.º

### Poderes

Compete à direcção:

- a) Praticar todos os actos de gestão adequados aos fins da Associação;
- b) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- c) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas para admissão de associados;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas para a perda da qualidade de associados;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral o programa de actividades e o orçamento para cada exercício;
- f) Submeter à aprovação da assembleia geral o relatório de actividades, o balanço e as contas de cada exercício;
- g) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral quaisquer outras matérias que sejam da competência legal ou estatutária daquela;
- h) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;
- i) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, e as deliberações da assembleia geral.

## Artigo 21.º

### Poderes de representação

A Associação dos Resorts do Alentejo Litoral obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção.

## Artigo 22.º

### Reuniões, quórum e deliberações

1 — A direcção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada por qualquer dos seus membros.

2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos.

4 — De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respectivas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 23.º

### Composição, convocação e deliberações

1 — O conselho fiscal será composto por três membros titulares e um suplente, sendo um presidente, um secretário e um relator.

2 — A convocação do conselho fiscal compete ao seu presidente e só podem ser tomadas deliberações com a presença da maioria dos seus titulares.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes.

## Artigo 24.º

### Poderes

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas da Associação;
- b) Dar parecer sobre o relatório de actividades, o balanço e as contas de cada exercício;
- c) Dar conhecimento à direcção da existência de abusos ou irregularidades na gestão económica e financeira da Associação;
- d) Vigiar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Desempenhar todas as demais atribuições especificadas na lei.

## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais

## Artigo 25.º

### Receitas

Constituem receitas da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral, geridas pela sua direcção de acordo com os melhores interesses da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados;
- b) Quaisquer doações, heranças, legados ou subsídios que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os rendimentos que provenham da sua actividade ou de bens que lhe pertençam;
- d) Quaisquer outras receitas eventuais.

## Artigo 26.º

### Ano social

1 — O ano social coincide com o ano civil.

2 — Excepcionalmente, no primeiro ano de actividade da Associação, o exercício corresponderá ao tempo que medeia entre o início da actividade e 31 de Dezembro desse ano.

## Artigo 27.º

### Extinção da Associação

1 — Para além dos casos legalmente previstos, a extinção da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral pode ser deliberada sob proposta da direcção, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com os votos favoráveis de três quartos de todos os associados existentes.

2 — Aprovada a extinção, a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária composta por cinco membros presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante, a qual procederá às operações de liquidação, observados os preceitos legais aplicáveis, sendo o destino dos bens determinado por deliberação da assembleia geral.

Registados em 12 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 47/2006, a fl. 60 do livro n.º 2.

## **ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe — Alteração**

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 37.º

##### Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente.

2 — Faltando o presidente este será substituído pelo sócio que a assembleia designar.

3 — O presidente poderá, se assim o entender necessário, fazer-se coadjuvar por outro sócio, que escolherá de entre os presentes na assembleia e que assumirá as funções de secretário.

## II — DIRECÇÃO

## **ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

### Direcção

Presidente — OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., representada pelo Dr. Filipe Soares Franco.

## Artigo 38.º

### Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral:

- Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;
- Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las;
- Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais;
- Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas nas reuniões, desde que a assembleia assim o delibere.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por um presidente e dois directores.

2 — O presidente indicará qual dos directores o substituirá nas suas faltas ou impedimentos.

### CAPÍTULO IX

#### Disposição final

#### Artigo 58.º

##### Casos omissos

Em tudo o que estes estatutos forem omissos serão observadas as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Registados em 15 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 50/2006, a fl. 60 do livro n.º 2.

Vice-presidente — Construtora do Tâmega, S. A., representada pelo Engenheiro José Fonseca.  
Vice-presidente executivo — Engenheiro Manuel Maria Simões Nunes Agria.  
Vogais:

Teixeira Duarte — Engenharia e Construções, S. A., representada pelo Dr. Pedro Maria Caláí-nho Teixeira Duarte.

EDIFER — Construções Pires Coelho & Fernandes, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Vera Pires Coelho.

Bento Pedroso Construções, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Armando Guedes Paschoal.

MOTA-ENGIL, Engenharia e Construção, S. A., representada pelo engenheiro António Mota.

SOPOL — Sociedade Geral de Construções e Obras Públicas, S. A., representada pelo engenheiro Jorge Grade Mendes.

Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A., representada pelo engenheiro Fernando Alberto Fiel Barbosa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 10 de Maio de 2006.

**Assoc. Empresarial do Concelho de Rio Maior — Eleição, em 30 Março de 2006, para o mandato do triénio 2006-2008.**

**Direcção**

Presidente — Luís Alberto Santos Tirano Ferreira, bilhete de identidade n.º 6595868, de 18 de Setembro de 2002, por Santarém.

Vice-presidentes:

João Paulo Marcelino Henriques, bilhete de identidade n.º 7008814, de 24 de Março de 2003, por Santarém.

Carlos José Lopes de Abreu, bilhete de identidade n.º 6035805, de 17 de Junho de 1996, por Santarém.

Secretário — Maria Isabel da Encarnação Colaço Santos, bilhete de identidade n.º 8215601, de 18 de Março de 2005, por Santarém.

Tesoureiro — António Manuel Anacleto Delgado Reis, bilhete de identidade n.º 10537305, de 14 de Maio de 2001, por Santarém.

1.º vogal — Elisa Margarida da Silva Vaz Craveiro, bilhete de identidade n.º 9559457, de 3 de Dezembro de 2003, por Santarém.

2.º vogal — Francisco Manuel Carriço Pereira Esperto, bilhete de identidade n.º 5599077, de 29 de Março de 2000, por Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 15 de Maio de 2006.

**Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Eleição, em 31 de Março de 2006, para mandato de dois anos (biénio 2006-2007).**

**Direcção**

Presidente — Caçador Pecuária, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Francisco José Capela do Carmo Reis.

Vice-presidente — EUROESTE — Sociedade Agrícola de Grupo, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Daniel Luís Patacho de Matos.

Tesoureiro — António Maria Morgado Baptista.

Vogais:

RAJA — Sociedade Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Rui Martins Antunes.

SUIGRANJA — Sociedade Agrícola, S. A., representada pelo engenheiro Nuno Manuel Cardoso Valadares.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 16 de Maio de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da AP — Amoníaco de Portugal, S. A. — Alteração dos estatutos, aprovados em 27 e 28 de Abril de 2006.**

Alteração dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 Agosto de 2005.

#### Artigo 60.º

##### **Meios para funcionamento da comissão de trabalhadores**

1 — Apoios às comissões e subcomissões de trabalhadores:

- a) A administração e direcções da empresa devem pôr à disposição das comissões e subcomissões de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios actualmente existentes e ou aquelas que vieram a ser acordadas entre as partes, que permitam condições mais favoráveis, necessárias ao desempenho das suas funções.

b) .....

2 — .....

#### Artigo 75.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — .....

#### Artigo 90.º

##### **Publicidade**

1 — .....

2 — A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

O processo deve ser enviado por carta registada com aviso de recepção ou entregue com livro de protocolo.

27 de Abril de 2006. — Pela Comissão Eleitoral: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Registados em 12 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 64/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da SOPRAGOL — Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, S. A. — Estatutos aprovados na assembleia geral de 21 de Abril de 2006.**

Pelos presentes estatutos é criada, e reger-se-á, a Comissão de Trabalhadores da SOPRAGOL — Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, S. A.

1 — Composição. — A Comissão de Trabalhadores é composta e eleita por trabalhadores efectivos da empresa.

2 — Eleição. — A eleição é feita por voto secreto, depositado em urna, e decorre durante o período de trabalho, entre trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3 — Duração do mandato. — O mandato tem a duração de quatro anos.

4 — Constituição e apresentação de candidaturas. — A Comissão de Trabalhadores é constituída por três trabalhadores, que para o efeito apresentam a candidatura ao acto eleitoral, nos termos dos presentes estatutos. A lista candidata incluirá dois membros suplentes, que substituirão, de forma automática e pela ordem inscrita nas listas de candidatura, os membros efectivos em ausência ocasional ou definitiva.

5 — Vinculação formal dos actos e decisões. — As decisões da Comissão de Trabalhadores são validadas com a assinatura de, no mínimo, dois dos seus membros.

6 — Alteração dos estatutos. — Para que se proceda à alteração dos presentes estatutos é necessário que as propostas de alteração sejam subscritas por 20 % dos trabalhadores e obtenham em acto eleitoral a aprovação



de, no mínimo, metade e mais um dos trabalhadores da empresa.

7 — Acções práticas da comissão de trabalhadores:

- a) Congregar esforços e desenvolver acções tendentes à defesa dos interesses dos trabalhadores da fábrica — SOPRAGOL, S. A.;
- b) Intervir, sempre que solicitada, pela administração ou por sua iniciativa, nos processos internos de organização ou reorganização dos sistemas produtivos, sistemas de segurança e bem-estar dos trabalhadores da empresa;
- c) Estudar e emitir pareceres e propostas sobre os actos de gestão empresarial que lhe forem presentes;
- d) Apoiar e incentivar iniciativas que visem a formação profissional e a melhoria dos métodos de trabalho;
- e) Dar pareceres sobre promoções, aumentos salariais, acções disciplinares, ampliação e redução dos postos de trabalho, horários de trabalho, organização de turnos e programa de férias anuais;
- f) Promover e dirigir plenários gerais de trabalhadores quando os assuntos a tratar, pelo seu melindre e alcance, assim o recomendem.

8 — Registo e publicação das actividades. — A divulgação da natureza e fins da comissão de trabalhadores e das actividades por ela perseguidas far-se-á pela publicação de comunicados internos e sempre que motivos ponderosos o justifiquem, em plenários gerais. De todas as reuniões havidas, será lavrada acta com registo do que nelas se tratou. A leitura e aprovação da acta ocorrerão na reunião seguinte àquela a que diz respeito.

9 — Direito dos trabalhadores. — Os trabalhadores gozam, nos termos estatutários, dos direitos seguintes:

- a) Eleger a Comissão de Trabalhadores e para ela ser eleitos;
- b) Requerer a organização de plenários para debate de assuntos do interesse geral. Para tanto, bastará que o pedido seja subscrito por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores da empresa.

10 — Disposições finais e transitórias. — Os casos omissos serão resolvidos pelo plenário de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável e os princípios gerais de direito.

Registados em 15 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 68/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

**Crown, Cork & Seal, Portugal — Embalagens, S. A. — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o mandato de dois anos.**

Efectivos:

Fernandina Joaquina Camilo Pinto, bilhete de identidade n.º 6143841, emitido em 27 de Abril de 2001, em Lisboa.

Maria Porfíria Gonçalves Tavares, bilhete de identidade n.º 4962574, emitido em 9 de Agosto.

Paulo Alexandre G. Vilhais de Sousa, bilhete de identidade n.º 9784511, emitido em 19 de Março de 2002.

Suplentes:

Maria Manuela Penetra Bexiga Salgado, bilhete de identidade n.º 6437201, emitido em 2 de Junho de 2008, em Lisboa.

Artur Henrique Ferrão Santos, bilhete de identidade n.º 6076478, emitido em 2 de Novembro de 2002, Lisboa.

Registados em 12 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 65, a fl. 102 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Dura — Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª — Eleição, em 31 de Março de 2006, para o mandato de 2006-2009.**

**Efectivos:**

Vera Patrícia Caçador de Almeida Rebelo, 26 anos — bilhete de identidade n.º 11589920, emitido em 7 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

António José Augusto Marques Dias, 28 anos — bilhete de identidade n.º 11364039, emitido em 10 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

António Manuel Coutinho Guerra, 56 anos — bilhete de identidade n.º 4351792, emitido em 26 de Março de 2004, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Maria de Fátima da Conceição Marcelino, 40 anos — bilhete de identidade n.º 7737234, emitido em 5 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, operadora especializada, produção, fábrica do Carregado.

Vítor Manuel Domingos Dias, 28 anos — bilhete de identidade n.º 11075615, emitido em 25 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação da Guarda, escriturário de 1.ª, financeira, fábrica do Carregado.

**Suplentes:**

Sandra Helena Fernandes Neves Sousa, 30 anos — bilhete de identidade n.º 10928479, emitido em 3 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Paulo Jorge Ferreira Ramos, 33 anos — bilhete de identidade n.º 10180024, emitido em 31 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

António Manuel Rodrigues dos Santos, 33 anos — bilhete de identidade n.º 10452536, emitido em 3 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Maria da Conceição dos Anjos Nunes Rodrigues, 50 anos — bilhete de identidade n.º 4068198, emitido em 20 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

José António dos Santos Silva, 54 anos — bilhete de identidade n.º 2451734, emitido em 2 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação da Guarda, técnico fabril, produção, fábrica da Guarda.

Registados em 15 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 67/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SOPRAGOL — Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, S. A. — Eleição em 21 de Abril de 2006 para o mandato de quatro anos.**

**Efectivos:**

António José Ameixeira Vitorino.  
Luís Augusto Coelho Caldeira.  
Victor Manuel Estêvão Pinto.

**Suplentes:**

Francisco José Rodrigues Silveira.  
Luís Manuel Rodrigues Silva.

Registados em 15 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 66/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da UNICER — Distribuição de Bebidas, S. A. — Eleição, em 12 de Abril de 2006, para o triénio 2006-2009.**

**Efectivos:**

José Magalhães Inácio, n.º 20508, téc. vendas, Leça do Balio.  
Armindo Teixeira Monteiro, n.º 21218, téc. mov. log., Leça do Balio.  
Henrique Mário C. G. Barros, n.º 21191, téc. mov. log., Leça do Balio.  
Pedro Miguel C. Silva, n.º 21472, téc. mov. log., Santarém.  
Bruno B. Fantasia, n.º 21936, cont. op. log., Loulé.

**Suplentes:**

Joaquim A. Durães, n.º 20548, téc. mov. log., Leça do Balio.  
Sílvio Manuel N. Almeida, téc. mov. log., Leça do Balio.

Registados em 16 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 69/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**AP — Amoníaco de Portugal, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 27 de Abril de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006.**

José Augusto Ribeiro Moura — bilhete de identidade n.º 7683603, emitido em 6 de Agosto de 2002 no arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 22 de Abril de 1965.

Miguel Augusto Pedrosa Santos — bilhete de identidade n.º 5205113, emitido em 29 de Março de 2001 no arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 8 de Novembro de 1958.

Fernando Jesus Antunes — bilhete de identidade n.º 4554541, emitido em 14 de Abril de 1998 no arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 17 de Dezembro de 1952.

Suplentes:

João Jorge Rosa Aleixo — bilhete de identidade n.º 5185411, emitido em 4 de Agosto de 2004 no arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 23 de Abril de 1959.

Victor Manuel T. M. Gama — bilhete de identidade n.º 6364217, emitido em 21 de Abril de 2004 no arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 16 de Outubro de 1955.

Luís Carlos C. Rodríguez — bilhete de identidade n.º 2363318, emitido em 2 de Fevereiro de 1996 no

arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 2 de Julho de 1953.

Registados em 11 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

**GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural Lisboa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 3 e 4 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.**

Trabalhadores eleitos:

António Júlio Rua Ramos — bilhete de identidade n.º 8500911, emitido em 29 de Janeiro de 2002 no arquivo de Lisboa.

José Miguel Antunes Dias — bilhete de identidade n.º 10367374, emitido em 8 de Outubro de 2003 no arquivo de Lisboa.

Paulo José Matos M. Marques — bilhete de identidade n.º 6273752, emitido em 28 de Fevereiro de 2001 no arquivo de Lisboa.

Luís Alberto Correia Silva — bilhete de identidade n.º 8597528, emitido em 18 de Novembro de 2002 no arquivo de Lisboa.

Rui Jorge Santos Cunha — bilhete de identidade n.º 7498314, emitido em 1 de Abril de 2002 no arquivo de Lisboa.

Paulo José Martins Cruz — bilhete de identidade n.º 7325418, emitido em 30 de Agosto 2002 no arquivo de Lisboa.

Registados em 11 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 32/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

**Editorial do Ministério da Educação — 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.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2006.**

Ana Patrícia Correia Sanches da Silva — bilhete de identidade n.º 10380748, emitido em 4 de Novembro de 2003 no arquivo de Lisboa, nascida em 17 de Outubro de 1974.

Pedro Manuel Pereira Costa Correia — bilhete de identidade n.º 6970287, emitido em 12 de Novembro de 2001 no arquivo de Lisboa, nascido em 19 de Fevereiro de 1965.

João Pedro Rações Penedo — bilhete de identidade n.º 11043039, emitido em 31 de Janeiro de 2005 no arquivo de Lisboa, nascido em 16 de Junho de 1977.

Rui Jorge Antão Sebroza — bilhete de identidade n.º 9881539, emitido em 8 de Julho de 2003 no arquivo de Lisboa, nascido em 14 de Agosto de 1972.

Registados em 11 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 33/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

**FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 21 de Abril de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.**

**Efectivos:**

José Domingos Valente Gonçalves — bilhete de identidade n.º 6628132.

Marco António Martins da Silva — bilhete de identidade n.º 6279845.

João Manuel da Cunha Coelho — bilhete de identidade n.º 7368599.

João Manuel Soares Couras — bilhete de identidade n.º 10294366.

**Suplentes:**

José Carlos dos Santos Francisco — bilhete de identidade n.º 6075271.

António Manuel Moreira Trindade — bilhete de identidade n.º 7338813.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço — bilhete de identidade n.º 8215092.

Carlos Alberto Martins Neves — bilhete de identidade n.º 11606241.

Registados em 16 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 34/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.