



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

— Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos. 910

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entra a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras ... 911

— CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços Afins e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 912

— CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras. 970

— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras 972

— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e outro — Revisão global. 973

— CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global — Rectificação 1011

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração	1012
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

II — Direcção:

— SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Direcção Nacional — Eleição em 21 de Fevereiro de 2009 para o mandato de quatro anos	1025
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

— Associação Empresarial de Paços de Ferreira	1030
— Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Alteração	1035
— ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção — Alteração	1036
— AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal — Cancelamento do registo dos estatutos	1036

II — Direcção:

— Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo — AEEP — Eleição em 27 de Fevereiro de 2007 para mandato de três anos (trienio 2007-2010)	1037
— NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009 para o mandato do triénio 2009-2011	1037

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. — Alteração	1037
— Comissão de Trabalhadores do Partido Socialista — Cancelamento de registo	1048

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa do Acumulador Tudor, L. ^{da} , que passa a designar-se Exide Technologies, L. ^{da} — Eleição em 18 de Fevereiro para o mandato de três anos	1049
— Comissão de Trabalhadores da Pro-Funk — Eleição em 3 de Março de 2009 para o mandato de um ano	1049
— Comissão de Trabalhadores da empresa Amorim Revestimentos, S. A. — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos	1049

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**I — Convocatórias:**

— Repsol Polímeros, L. ^{da}	1050
— LBC TANQUIPOR, S. A.	1050
— Gonçalves & Cachadinha, S. A.	1050
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.	1051
— Euroresinas Indústrias Químicas, S. A.	1051
— Amorim Revestimentos, S. A.	1051
— Fundação de Dois Portos, S. A.	1051

II — Eleição de representantes:

— Santa Casa da Misericórdia de Vila Pouca de Aguiar — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 25 de Fevereiro de 2009 para o próximo mandato	1052
— Maçarico — Conservas Alimentares, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 5 de Março de 2009, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009.	1052

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1053
1. Integração de novas qualificações	1054
2. Exclusão de qualificações	1069

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007 e 1548/2008, publicadas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de Dezembro de 2007, e 252, de 31 de Dezembro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007, e 2, de 15 de Janeiro de 2009.

Tendo sido requerida a actualização do referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem e a inexistência de associações de empregadores, determino, ao abrigo do n.º 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1 — É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho que actualize as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica.

2 — A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, designados pela Direcção-Geral

do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordena a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Economia e da Inovação;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

Lisboa, 11 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entra a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios, representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;

Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a Convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, rectificada pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,80.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Fevereiro de 2009

Categorias profissionais	Montante para 2009 (euros)
Encarregado geral	715
Encarregado de secção	677
Encarregado (OUR)	677
Ourives principal	658
Afinador de máquinas (RM)	658
Afinador de relógios (RM)	658
Ourives oficial de 1. ^a classe	632
Montador de relógios de 1. ^a classe	632
Ourives oficial de 2. ^a classe	574
Montador de relógios de 2. ^a Classe	574
Ourives oficial de 3. ^a classe	497
Apontador/monitor (RM)	497
Especializado (OUR/RM)	476
Indiferenciado (OUR/RM)	470
Pré-oficial (OUR/RM)	470
Praticante especial (OUR/RM)	470
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM)	RMMG 450
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM)	RMMG 450

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = € 450.

Subsídio de alimentação — € 3,80.

Porto, 3 de Março 2009.

Pela AIORN — Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença a Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

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

José Alberto Ribeiro, mandatário.

Adelino Borges, mandatário.

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 22 de Dezembro de 2008. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — *António Maria Quintas*.

Depositado em 16 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 42/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços Afins e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008 (cujo

texto integral está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005), celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e a Federação dos Engenheiros, integrada pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente

prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 5,08, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) Director de serviços Técnico (grau III)	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT - -	833
II	Enfermeiro-coordenador Analista Informático orgânico Contabilista (grau II) Programador Informático de aplicações Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projectista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) Chefe de departamento Técnico (grau II)	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD Top. Top. Top. TSHT - -	780,50
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador Informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesorero Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD Top. Top. TSHT TSHT -	742

(Em euros)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I) Chefe de secção Técnico (grau I-A)	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD TD TD Top. TSHT - -	713
V	Encarregado de 1.ª Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) ... Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II) ... Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) ... Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) ... Analista principal Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC TD TD TD TD TD TSHT	632,50
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2.ª Técnico administ. de produção (grau II) Técnico de obras estagiário do 3.º ano Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (grau I) ... Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad.	585,50

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VI	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.	585,50	IX	Estucador de 1.ª	CCOP	539,50
	Encarregado de oficinas	Mar.			Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Encarregado de pedreiras	Mar.			Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Agente de métodos	Met.			Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Encarregado	Met.			Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Preparador de trabalho	Met.			Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Técnico de gás	Met.			Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.			Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Técnico de refrigeração e climatização	Met.			Montador de cofragens	CCOP	
	Desenhador I	TD			Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Medidor I	TD			Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Revisor fotogramétrico	Top.			Pintor de 1.ª	CCOP	
	Subchefe de secção	-			Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	VII	Arvorado			CCOP	557,50	
Técnico administ. de produção (grau I)		CCOP	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª		CCOP		
Técnico de obras estagiário do 2.º ano		CCOP	Cobrador de 1.ª		Cob.		
Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano		CCOP	Caixeiro de 1.ª		Com.		
Oficial electricista		El.	Fiel de armazém		Com.		
Caixa		Esc.	Promotor de vendas		Com.		
Escriturário de 1.ª		Esc.	Prospector de vendas		Com.		
Entalhador de 1.ª		Mad.	Técnico de vendas/vendedor especializado		Com.		
Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano		Mad.	Vendedor:				
Chefe de equipa		Met.	Caixeiro de mar		Com.		
Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano		Met.	Caixeiro de praça		Com.		
Analista de 1.ª		Qui.	Caixeiro viajante		Com.		
Estagiário		TD	Auxiliar técnico		El.		
Fotogrametrista auxiliar		Top.	Escriturário de 2.ª		Esc.		
Técnico auxiliar de topografia	Top.	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.				
VIII	Chefe de equipa	CCOP	540		Perfurador-verificador	Esc.	
	Oficial principal	CCOP			Fogueiro de 1.ª	Fog.	
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP			Cozinheiro de 1.ª	Hot.	
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP			Ecónomo	Hot.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP			Acabador de móveis de 1.ª	Mad.	
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	Esc.			Bagueteiro de 1.ª	Mad.	
	Operador mecanográfico	Esc.			Carpinteiro (limpo e bancada) de 1.ª	Mad.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.			Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.			Estofador de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.			Marceneiro de 1.ª	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.			Mecânico de madeiras de 1.ª	Mad.	
	Montador de canalizações/instalador de redes	Met.			Moldureiro de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.			Perfilador de 1.ª	Mad.	
	Condutor-manobrador de equip. Indust. (nível III)	-			Pintor de móveis de 1.ª	Mad.	
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	539,50	Polidor manual de 1.ª	Mad.		
	Assentador de Isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP		Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	Mad.		
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP		Riscador de madeiras ou planteador de 1.ª	Mad.		
	Calceteiro	CCOP		Serrador de <i>charriot</i> de 1.ª	Mad.		
	Canteiro de 1.ª	CCOP		Serrador de serra de fita de 1.ª	Mad.		
	Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP		Acabador de 1.ª	Mar.		
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP		Canteiro	Mar.		
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP		Canteiro-assentador	Mar.		
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP		Carregador de fogo	Mar.		
				Maquinista de corte de 1.ª	Mar.		
				Polidor manual de 1.ª	Mar.		
				Polidor maquinista de 1.ª	Mar.		
				Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.		
				Seleccionador	Mar.		
		Serrador	Mar.				
		Torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.				
		Afinador de máquinas de 1.ª	Met.				
		Bate-chapas de 1.ª	Met.				
		Caldeireiro de 1.ª	Met.				
		Canalizador de 1.ª	Met.				

(Em euros)				(Em euros)				
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	
IX	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.	539,50	X	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	491,50	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.			Vulcanizador	CCOP		
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.			Cobrador de 2. ^a	Cob.		
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.			Caixeiro de 2. ^a	Com.		
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.			Conferente	Com.		
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.			Demonstrador	Com.		
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.			Pré-oficial do 2.º ano	El.		
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.			Escriturário de 3. ^a	Esc.		
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.			Fogueiro de 2. ^a	Fog.		
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.			Cozinheiro de 2. ^a	Hot.		
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.			Despenseiro	Hot.		
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.			Empregado de balcão	Hot.		
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.			Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.		
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.			Bagueteiro de 2. ^a	Mad.		
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.			Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.		
	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.			Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.		
	Analista de 2. ^a	Qui.			Casqueiro de 1. ^a	Mad.		
	Motorista de pesados	Rod.			Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.		
	X	Condutor-manobrador de equipamentos Industriais (nível II)			-	Costureiro-controlador		Mad.
		Recepcionista			-	Costureiro de decoração de 1. ^a		Mad.
Afagador-encerador		CCOP	Costureiro de estofos de 1. ^a		Mad.			
Ajustador-montador de aparelhagem de elevação		CCOP	Emalhetador de 1. ^a		Mad.			
Apontador		CCOP	Empalhador de 1. ^a		Mad.			
Armador de ferro de 2. ^a		CCOP	Encurvador mecânico de 1. ^a		Mad.			
Assentador de aglomerados de cortiça		CCOP	Estofador de 2. ^a		Mad.			
Assentador de Isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a		CCOP	Facejador de 1. ^a		Mad.			
Assentador de revestimentos		CCOP	Fresador-copiador de 1. ^a		Mad.			
Assentador de tacos		CCOP	Marceneiro de 2. ^a		Mad.			
Cabouqueiro ou montante de 2. ^a		CCOP	Mecânico de madeiras de 2. ^a		Mad.			
Canteiro de 2. ^a		CCOP	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a		Mad.			
Capataz		CCOP	Moldureiro de 2. ^a		Mad.			
Carpinteiro de limpos de 2. ^a		CCOP	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a		Mad.			
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a		CCOP	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a		Mad.			
Carregador-catalogador		CCOP	Operador de pantógrafo de 1. ^a		Mad.			
Cimenteiro de 2. ^a		CCOP	Perfilador de 2. ^a		Mad.			
Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível 1		CCOP	Pintor de móveis de 2. ^a		Mad.			
Enformador de pré-fabricados		CCOP	Polidor manual de 2. ^a		Mad.			
Entivador		CCOP	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a		Mad.			
Espalhador de betuminosos		CCOP	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a		Mad.			
Estucador de 2. ^a		CCOP	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a		Mad.			
Fingidor de 2. ^a		CCOP	Seleccionador e medidor de madeiras		Mad.			
Impermeabilizador		CCOP	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a		Mad.			
Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a		CCOP	Serrador de serra circular de 1. ^a ...		Mad.			
Marmoritador de 2. ^a		CCOP	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.				
Marteleiro de 2. ^a		CCOP	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.				
Mineiro		CCOP	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.				
Montador de andaimes de 2. ^a		CCOP	Acabador de 2. ^a	Mar.				
Montador de caixilharia de 2. ^a		CCOP	Britador — operador de britadeira	Mar.				
Montador de elementos pré-fabricados		CCOP	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.				
Montador de estores		CCOP	Polidor manual de 2. ^a	Mar.				
Montador de material de fibrocimento		CCOP	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.				
Montador de pré-esforçados		CCOP	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.				
Oficial de vias férreas de 2. ^a		CCOP	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.				
Pedreiro de 2. ^a		CCOP	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.				
Pintor de 2. ^a		CCOP	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.				
Sondador		CCOP	Bate-chapas de 2. ^a	Met.				
			Caldeireiro de 2. ^a	Met.				
			Canalizador de 2. ^a	Met.				
			Decapador por jacto de 2. ^a	Met.				
			Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.				
			Fresador mecânico de 2. ^a	Met.				
		Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.					
		Funileiro ou lateiro de 1. ^a	Met.					

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	491,50	XI	Serrador de serra circular de 2. ^a ...	Mad.	456
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.			Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.			Traçador de toros	Mad.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.			Tupiadador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.			Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.			Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.			Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.			Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.			Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.			Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.			Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.			Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.			Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.			Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.			Funileiro ou lateiro de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.			Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.			Lubrificador	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.			Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.			Malhador	Met.	
	Operador-arquivista	TD			Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Tirocinante	TD			Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Telefonista	Tel.			Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
	Registador/medidor	Top.			Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos Industriais (nível I)	-			Metalizador de 2. ^a	Met.	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-			Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Jardineiro	-			Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	
XI	Batedor de maço	CCOP	456	XII	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	451
	Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP			Pesador-contador	Met.	
	Pré-oficial	CCOP			Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Vibradorista	CCOP			Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Caixa de balcão	Com.			Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.			Soldador de 2. ^a	Met.	
	Pré-oficial do 1. ^o ano	El.			Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Met.	
	Estagiário do 3. ^o ano	Esc.			Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Fogoeiro de 3. ^a	Fog.			Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.			Analista estagiário do 2. ^o ano	Qui.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.			Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.			Porta-miras	Top.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.			Auxiliar de montagens	-	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.			Ferramenteiro (até um ano)	-	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.			Praticante de apontador do 1. ^o ano	CCOP	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.			Praticante do 3. ^o ano	CCOP	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.			Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano	Com.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.			Distribuidor	Com.	
	Facejador de 2. ^a	Mad.			Embalador	Com.	
	Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.			Estagiário do 2. ^o ano	Esc.	
	Guilhotinador de folha	Mad.			Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.			Lavador	Gar.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.			Montador de pneus	Hot.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.			Empregado de refeitório	Hot.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.			Lavador	Hot.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.			Roupeiro	Hot.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.			Descascador de toros	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.			Embalador	Mad.	
	Prensador	Mad.			Moto-serrista	Mad.	
					Pré-oficial	Mad.	
					Lavandeiro	Met.	
					Contínuo	Por.	
					Empregado de serviços externos	Por.	
					Porteiro	Por.	

(Em euros)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XII	Analista estagiário do 1.º ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	Qui. Qui. Rod. - -	451
XIII	Praticante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	(*) 450/360
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 450/360
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	(*) 450/360
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	(*) 450/360
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	(*) 450/360
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 360

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2009 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Síglas utilizadas

CCOP — construção civil e obras públicas;
Cob. — cobradores;

Com. — comércio
El. — electricistas;
Enf. — enfermeiros;
Esc. — escritórios;
Fog. — fogueiros;
Gar. — garagens;
Hot. — hotelaria;
Mad. — madeiras;
Mar. — mármore;
Met. — metalúrgicos;
Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;
Qui. — químicos;
Rod. — rodoviários;
TCC — construtores civis;
TD — técnicos de desenho;
Tel. — telefonistas;
Top. — técnicos de topografia.

Lisboa, 6 de Março de 2009.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras públicas:

Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, director.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pela Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Adérito da Rocha Almeida, mandatário.

Joaquim Martins, mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente,

se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os trabalhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à actividade em vista para o respectivo contrato.

2 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1 de Janeiro de 1967	4
Entre 1 de Janeiro de 1967 e 31 de Dezembro de 1980	6
Posterior a 31 de Dezembro de 1980	9

c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3 — Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 71.^a, a escolaridade

mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho, bem como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho ou se for caso disso o carácter não fixo do mesmo;
- c) A sede ou o domicílio do empregador;
- d) A categoria do trabalhador, incluindo a respectiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;
- l) Dispensa do período experimental, se a houver;
- m) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;
- n) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respectiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;
- o) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 67.^a

6 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

- a) Regulamento interno, se o houver;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7 — No acto da admissão será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

- a) Aos 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.

8 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

9 — Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores entende-se como serviço efectivo na categoria todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efectiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

Cláusula 7.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas nos níveis de retribuição constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2 — Para os profissionais administrativos, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia.

3 — A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior, deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda-feira a sexta-feira;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

4 — Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a oito meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a duas horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência for inferior ao período normal de trabalho previsto nos n.ºs 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;

d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

5 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, bem como eventuais alterações aos mesmos, nos termos da legislação em vigor e da presente regulamentação.

6 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador devendo ser enviada a respectiva cópia à Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho, o qual, em caso de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, deverá conter indicação expressa de tal facto.

8 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, sem prejuízo do número seguinte, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados.

9 — Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados a prestação de trabalho poderá ser

alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário ser reduzido a meia hora.

10 — Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder no primeiro período de trabalho diário o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, normalmente designada por bucha, em moldes a regulamentar pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercícios de cargos de administração, de direcção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício da actividade de vigilância, de transporte e de vendas.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a:

a) 22 % da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

4 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho é considerada para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, estando igualmente sujeita a todos os impostos e descontos legais.

5 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho não é considerada para efeitos de cálculo de pagamento de trabalho suplementar, trabalho nocturno e trabalho por turnos.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho

prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, observando-se, no entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

5 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

6 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

7 — O empregador deve registar o trabalho suplementar em suporte documental adequado, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 11.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente assistência inadiável ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

- b) As trabalhadoras grávidas;
- c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;
- d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;
- e) Os trabalhadores estudantes, excepto nas situações previstas no n.º 5 da cláusula 10.^a

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

Cláusula 12.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar prevista no n.º 5 da cláusula 10.^a não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo contudo a duração média do trabalho semanal exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável quando superior.

Mediante acordo escrito, o referido limite poderá ser elevado até duzentas horas por ano.

Cláusula 13.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

- b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 12.^a

3 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh — remuneração horária;

n — número de horas trabalhadas.

6 — Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respectiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7 — Quando o período de trabalho prestado nos termos do n.º 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 14.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores 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 num dos 30 dias seguintes.

3 — 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 %.

4 — Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no n.º 1 pode ser substituído mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou na falta de acordo gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

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

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 13.^a, a retribuição do trabalho suplementar nocturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — A retribuição do trabalho normal nocturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no n.º 1 da presente cláusula.

4 — O acréscimo retributivo previsto nos números anteriores não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período nocturno.

Cláusula 16.^a

Trabalho em regime de turnos

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

2 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4 — O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

5 — O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respectivo subsídio, sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efectivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6 — O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 17.^a

Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40 % constantes no n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 18.^a

Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A categoria profissional contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5 — No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos n.ºs 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 19.^a

Prestação temporária de funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objecto do contrato desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho

se verificar a impossibilidade de afectar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objecto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

3 — Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4 — A prestação temporária de funções não compreendidas no objecto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 20.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho ou judicialmente verificada que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3 — Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 22.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;

b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, exceptuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do n.º 3 da cláusula 53.^a

3 — O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4 — O empregador que pretenda, nos termos do n.º 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

a) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;

b) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

c) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;

d) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;

e) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respectiva duração.

5 — O documento a que se refere o número anterior será entregue com a antecedência de:

a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 23.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1 — A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respectiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2 — Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3 — O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;

b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;

c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

d) Salvaguarda, de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador incluindo as decorrentes da antiguidade;

e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4 — No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

- a) Director de serviço;
- b) Técnico de grau III;
- c) Encarregado-geral (CCOP);
- d) Técnico oficial de contas;
- e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3 — O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores poderá ser:

- a) Local habitual de trabalho fixo;
- b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1 — Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas directamente impostas pelo exercício da actividade:

- a) Despesas com transporte;
- b) Despesas com alimentação;
- c) Despesas de alojamento.

2 — As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

Cláusula 27.^a

Deslocações inerentes às funções

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

Cláusula 28.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — A presente cláusula bem como as cláusulas 29.^a, 30.^a, 31.^a, 33.^a e 34.^a correspondem às anteriores designações de «deslocações».

2 — Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das actividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

3 — Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

4 — Consideram-se transferências temporárias com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

5 — Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respectivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

6 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 29.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência terão direito a que:

a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;

c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2 — Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior devem as partes proceder segundo os princípios de

boa fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

Cláusula 30.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1 — Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2 — Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior deve igualmente atender-se aos princípios consignados no n.º 2 da cláusula 29.^a

3 — O subsídio referido na alínea c) do n.º 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4 — O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias para fora do continente/País

1 — As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objecto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2 — Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efectuada a retribuição e respectivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

Cláusula 32.^a

Doença do trabalhador

1 — Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao

pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2 — Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurado pelo empregador, durante o período de inactividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3 — Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionamentos previstos no número anterior.

Cláusula 33.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 34.^a

Ocorrência de períodos de inactividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 30.^a subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inactividade.

Cláusula 35.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;

b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2 — As condições da transferência prevista na alínea b) do n.º 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4 — As eventuais despesas com o acréscimo de custos com alimentação e com alojamento podem ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 36.^a**Noção de retribuição**

1 — A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3 — Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4 — Considera-se retribuição base a retribuição mínima efectivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

5 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer outra prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 37.^a**Retribuição horária**

Para todos os efeitos o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rb* é o valor da remuneração base e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a**Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento**

No acto do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;

b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;

c) Período a que respeita a retribuição, descriminando a retribuição base e demais prestações;

d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber;

e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 39.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por pe-

ríodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 40.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado no ano a que se reporta.

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, licença por altura de nascimento de filho e ainda pelos motivos previstos no n.º 2 do artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

4 — Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de Novembro do ano anterior e 31 de Outubro do ano do respectivo processamento.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 41.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 5,08, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1, 2 e 9, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre num dia uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem,

deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

8 — Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

9 — As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 42.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se deslocarem em viatura própria ao serviço da empresa, será pago por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

Automóveis ligeiros — 20 %;

Motociclos — 10 %;

Bicicletas motorizadas — 8 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1 — Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;

b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Aos guardas e porteiros;

d) Aos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras;

e) Aos trabalhadores que exerçam a actividade de vendedores e promotores de vendas;

f) Trabalhadores em regime de turnos.

3 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Cláusula 44.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4 — Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adoptar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respectiva sede.

Cláusula 45.^a

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedido tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 46.^a

Faltas

1 — Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição as originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2 — Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

Cláusula 47.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais

de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparência do trabalhador no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

4 — Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo da licença de maternidade e de paternidade, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação colectiva ou representação nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, não afectam o aumento da duração do período anual de férias previsto no n.º 2.

5 — Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no n.º 2 só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, exceptuando as admissões ocorridas no dia 1 de Janeiro.

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

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

8 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — Para os contratos cuja duração total não ultrapasse os seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho efectivo.

10 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias aplica-se a legislação em vigor.

12 — Ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

13 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

14 — 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 49.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Tratando-se de microempresas metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, ou no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período efectivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes

à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 51.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 52.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

3 — O acréscimo da duração do período de férias referido no n.º 2 da cláusula 48.^a não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4 — A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 53.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respectivos projectos e propostas bem como outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2 — É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos no número anterior.

3 — Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do n.º 1 da presente cláusula, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da actividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, e bem assim sem necessidade de identificação concreta das obras.

Cláusula 54.^a

Formalidades

1 — Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com excepção do previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 55.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 56.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder seis anos.

2 — Salvo estipulação em contrário, até aos três anos de duração o contrato renova-se automaticamente, pelo período inicial, sem limite de renovações.

3 — Sempre que a duração do contrato atinja ou ultrapasse o prazo de três anos, incluindo as respectivas renovações, o mesmo poderá ainda ser objecto de uma última renovação, acordada por escrito, que não poderá ser inferior a um ano, nem superior a três anos, de modo a que o contrato não ultrapasse na totalidade mais de seis anos de duração.

4 — A renovação está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado.

Cláusula 57.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

2 — Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

b) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de seis anos.

Cláusula 58.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique por forma escrita, com a antecedência mínima de, respectivamente, 15 ou 8 dias consecutivos a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 59.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Comunicação

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspecção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 61.^a

Protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos previstos na legislação vigente.

Cláusula 62.^a

Licença por maternidade

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

2 — A trabalhadora pode optar por crescer mais 30 dias à licença referida no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — No caso de nascimento múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar para além do primeiro.

4 — A licença prevista no n.º 1 da presente cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

5 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 63.^a

Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo de outras licenças previstas na legislação em vigor aplicável, o trabalhador tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, sendo pagos pela segurança social.

2 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 64.^a

Dispensa para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Para efeitos do número anterior, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas fora do horário de trabalho. Sempre que a consulta só seja possível dentro do horário de trabalho, o empregador poderá exigir prova dessa circunstância.

3 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho têm direito a dispensa de trabalho de dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para amamentação, enquanto esta durar, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador, ou ambos, têm direito, por decisão conjunta, à dispensa de dois períodos distintos de uma hora cada para aleitação, até o filho perfazer um ano, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

5 — No caso de nascimentos múltiplos as dispensas referidas nos n.ºs 3 e 4 são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

6 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas supra-referidas será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado, não podendo ser inferior a trinta minutos.

7 — O exercício dos direitos previstos na presente cláusula não implicam diminuição da retribuição ou qualquer outro direito, nomeadamente o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O parecer referido no número anterior não é exigível nos casos de denúncia durante o período experimental, de caducidade ou revogação do contrato de trabalho, bem

como nos casos de resolução e denúncia do contrato por iniciativa da trabalhadora.

3 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

4 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

5 — O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros

Cláusula 66.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro, com excepção dos cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu, só é admissível se o cidadão estrangeiro for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal.

Cláusula 67.^a

Formalidades

1 — Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro deve ser celebrado em triplicado, devendo conter as seguintes indicações:

a) Referência ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português, devendo ser anexada cópia do mesmo a todos os exemplares do contrato;

b) A actividade do empregador;

c) A forma de pagamento da retribuição.

2 — Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Cláusula 68.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1 — Antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro, o empregador deve comunicar por escrito a celebração do contrato à Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho.

3 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, o empregador deve comunicar por escrito esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore regime idêntico.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às actividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2 — O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho nos termos da lei aplicável.

Cláusula 70.^a

Celebração do contrato de trabalho

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 71.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40 % do

limite máximo constante na lei ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria de acordo com a legislação em vigor aplicável;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 72.^a

Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas às respectivas funções e actividade da empresa, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1 — O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fracção de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invo-

cação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

b) Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com invocação de prejuízo sério nas situações de transferências definitivas do local de trabalho, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

c) Despedimento declarado ilícito;

d) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2 — Nas situações previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de protecção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de emergência e de perigo grave e eminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de protecção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3 — Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4 — Os profissionais que integram os serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho exercem as respectivas actividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afectados 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) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e eminente, quando não seja 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;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 78.^a

Medidas de segurança e protecção

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3 — Avaliar e controlar os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior e adoptar as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, excepto nos casos de impossibilidade técnica.

5 — O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de protecção deve ser garantido mediante controlo periódico.

6 — Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica, bem como adoptar os respectivos procedimentos de segurança.

Cláusula 79.^a

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

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2 — Pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 51 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.

Cláusula 80.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

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 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e

sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuada com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriagues, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

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

7 — 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.

8 — 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.

9 — 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.

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

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

12 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por oito membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, quatro em representação de cada uma das partes.

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 81.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 82.^a

Utilização de ferramentas

1 — O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respectivas funções.

2 — O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma, ou perda, será da sua responsabilidade.

Cláusula 83.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral);

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 85.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudos e definições do enquadramento de funções, a qual, no prazo de seis meses a contar da data da publicação da presente convenção, deverá elaborar texto definitivo a ser incluído na próxima revisão.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 87.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobreadores.

Cláusula 88.^a

Categorias profissionais e acesso

1 — Os cobreadores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2 — Os cobreadores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após cinco anos de serviço efectivo na categoria

Cláusula 89.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos cobreadores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 90.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

4 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 91.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem dois anos ao serviço efectivo ou 18 anos de idade.

3 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete dois anos de serviço efectivo ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria.

5 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efectivo na categoria de praticante.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completarem quatro anos de serviço efectivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 92.^a

Densidades

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2 — Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

Cláusula 93.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental será de:

120 dias para a categoria de vendedor e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;

90 dias para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 94.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 95.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de obra é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2 — O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

3 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 96.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente no 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5 — Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 97.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de toco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 98.^a

Praticantes

1 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2 — Os praticantes de apontador terão um ou dois anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3 — Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 99.^a

Profissões com prática

1 — Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2 — Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tractorista.

Cláusula 100.^a

Pré-oficialato

1 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 96.^a completado que seja o respectivo período de aprendizagem ingressam na categoria de pré-oficial.

2 — A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respectivamente.

Cláusula 101.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respectiva especialidade em centro protocolar da indústria da construção civil e obras públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 102.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 103.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis

Cláusula 104.^a

Condições especiais de admissão

1 — Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 105.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Electricistas

Cláusula 106.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem com aproveitamento os cursos de electricidade das escolas técnicas.

3 — Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no n.º 2 da cláusula 108.^a deste contrato.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores electricistas portadores de respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 107.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 108.^a

Promoções e acessos

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5 — Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6 — Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de dois anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial electricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7 — Os auxiliares de montagem poderão, após cinco anos de efectivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8 — Os profissionais electricistas, com escolaridade mínima de nove anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional — grau I, a seu pedido, mediante provas prestadas no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

9 — O técnico operacional — grau I — terá acesso a técnico operacional — grau II — ao fim de quatro anos, ou de três anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10 — O técnico operacional, bem como todos os profissionais electricistas, terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 109.^a

Exames

1 — Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2 — A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3 — Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à recepção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 84.^a

4 — A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais, um representante das associações de empregadores e um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5 — Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6 — Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho, ou caso se mostre aconselhável nos centros de formação profissional da indústria.

7 — A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8 — A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 110.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 111.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;

180 dias para as categorias superiores.

Cláusula 112.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

a) Assistente técnico:

Grau II;

Grau I;

b) Técnico operacional:

Grau II;

Grau I;

c) Encarregado: categoria única;

d) Chefe de equipa: categoria única;

e) Oficial principal: categoria única;

f) Oficial: categoria única;

g) Auxiliar técnico: categoria única;

h) Pré-oficial:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

i) Ajudante:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

j) Aprendiz:

Do 3.º ano;

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

l) Auxiliar de montagens: categoria única.

Cláusula 113.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão o trabalhador electricista corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 114.^a

Carteiras profissionais

1 — Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a é necessário certificado profissional.

2 — Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a

Cláusula 115.^a

Especialidade da carteira profissional

1 — Electricista bobinador — é o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fá-

brica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização — é o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores, electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — Montador-reparador de elevadores — é o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão — é o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 — Montador de instalações eléctricas de baixa tensão — é o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos eléctricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida e interpretação de esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 — Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão — é o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 — Montador de redes AT/BT e telecomunicações — é o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia eléctrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas eléctricas; executa a montagem de caixas de derivação, junção ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, pára-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de protecção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objectos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua actividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para detecção de avarias.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 — Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial) — é o trabalhador que detecta e repara avarias em circuitos eléctricos, electrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, protecção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respectivas características, seu funcionamento normal e procede à sua

aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 116.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 117.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 118.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 119.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- Terem a idade mínima de 17 anos;
- Possuírem o 12.º ano de escolaridade, excepto o disposto nas alíneas seguintes;
- Contabilista — curso adequado do ensino superior;
- Técnico oficial de contas — inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- Aos trabalhadores que exercendo as funções transitam de empresa, abrangida pela convenção;
- Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 120.^a

Acessos e promoções

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Os escriturários de 3.ª e 2.ª classes serão promovidos à classe superior logo que completem três anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6 — No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos n.ºs 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

7 — A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior rege-se nos mesmos termos da cláusula 168.^a

Cláusula 121.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional prevista na presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 123.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima

de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 125.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 126.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respectiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional.

Cláusula 127.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 128.^a

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente n.º 1.

5 — O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6 — Para o cômputo dos períodos de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a sessenta dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 129.^a**Estágio**

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Logo que concluído o período de aprendizagem o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3 — Para o cômputo dos períodos de estágio serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 130.^a**Título profissional**

1 — O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 131.^a**Densidades**

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2 — Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 132.^a**Quadro de densidades**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota. — Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 133.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 134.^a**Graus profissionais**

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.^a;

De 2.^a;

De 3.^a;

Estagiário;

Aprendiz;

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;

Estagiário;

Aprendiz;

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro:

Categoria única.

Cláusula 135.^a**Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2 — O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que actualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

MadeirasCláusula 136.^a**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 137.^a**Estágio**

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 138.^a**Aprendizagem**

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 139.^a**Tirocínio**

1 — O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 144.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2 — Igualmente para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 138.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 140.^a**Densidades**

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 141.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a ofi-

cial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 142.^a**Categorias profissionais**

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados — categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 143.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

90 dias para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;

180 dias para encarregados.

Cláusula 144.^a**Período de prática de seis meses**

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII**Mármore****Cláusula 145.^a****Quadros e acessos**

1 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2 — A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 146.^a**Categorias profissionais**

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a) os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com excepção das de britador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, seleccionador e serrador.

Cláusula 147.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;

180 dias para categorias superiores.

Cláusula 148.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completarem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira ascenderão à categoria respectiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

MetalúrgicosCláusula 149.^a**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Serão directamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

- a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;
- b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que possuam cursos de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5 — Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6 — Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade.

Cláusula 150.^a**Aprendizagem**

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Igualmente para os efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 151.^a**Profissões sem aprendizagem**

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 152.^a**Estágio**

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — Técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 153.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completarem, respectivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 154.^a**Densidades**

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 155.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

90 dias para aprendizes e praticantes oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;

180 dias para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetesCláusula 156.^a**Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos para a categoria de paquete;
- b) 18 anos para as restantes categorias.

Cláusula 157.^a**Acessos**

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 158.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV

QuímicosCláusula 159.^a**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a;

b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 160.^a**Estágio**

1 — Na categoria de auxiliar de laboratório a duração máxima do estágio é de um ano.

2 — Na categoria de analista a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 161.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 162.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias para o analista principal.

Cláusula 163.^a**Graus profissionais**

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

Classe única;

Analista:

1.^a classe;

2.^a classe;

Estagiário;

Auxiliar de laboratório:

Estagiário.

SECÇÃO XVI

RodoviáriosCláusula 164.^a**Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 165.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se respectivamente de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

TécnicosCláusula 166.^a**Condições de admissão**

1 — Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respectivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da actividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respectivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2 — No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 167.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direcção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 168.^a**Graus profissionais**

1 — Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3 — Os graus I-A e I-B podem ser considerados como período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenhoCláusula 169.^a**Condições específicas de admissão**

1 — Grupo A — técnicos de desenho: podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário — 12.º ano (Mecanotecnica; Electrotecnia; Radiotecnica/Electrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura; Artes Gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico — 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador electrotécnico, medidor orçamentista, técnico de equipamento, técnico de *design* cerâmico/metais, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respectivas após 12 meses de tirocínio — grupo VII.

2 — Grupo B — operador-arquivista: para a profissão deste grupo deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras actividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

3 — As habilitações referidas nos pontos anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 170.^a**Acessos**

1 — O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II, após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 171.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

90 dias para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

180 dias para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

Cláusula 172.^a**Outras disposições**

A actividade profissional do grupo A — técnicos de desenho — é identificada no âmbito dos seguintes ramos de actividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

b) Ramo de electrotécnica (electrotécnica e electrónica — equipamentos e instalações eléctricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

d) Ramo de artes e *design* (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de telefonista só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 174.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 175.^a

Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da

entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 176.^a

Requisitos para o exercício de funções

1 — Porta-miras — formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2 — Ajudante de fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3 — Fotogrametrista auxiliar — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4 — Registador/medidor — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5 — Revisor fotogramétrico — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6 — Técnico auxiliar de topografia — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7 — Fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente todo o tipo de aparelhos restituídos utilizados na fotogrametria.

8 — Topógrafo — formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de Cartografia Topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de Topografia e Agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos ópticos e electrónicos.

9 — Geómetra — formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

Cláusula 177.^a

Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2 — O grau I é considerado como estágio que terá a duração de três anos, excepto para os profissionais habilitados com o curso superior que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3 — O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4 — O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 178.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

90 dias para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista; técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;

180 dias para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 179.^a

Condições específicas de admissão

1 — Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no sector da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível v, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

Cláusula 180.^a

Acessos

1 — O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2 — O técnico superior de segurança e higiene do trabalho será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 181.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

1 — O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direcção ou chefia, que será de 240 dias.

2 — O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respectivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 182.^a

Períodos experimentais/profissões comuns Trabalhadores efectivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

Auxiliar de limpeza e manipulação — 90 dias;

Auxiliar de montagens — 90 dias;

Chefe de departamento — 180 dias;

Chefe de secção — 180 dias;

Condutor manobrador de equipamentos industriais — 120 dias;

Director de serviços — 240 dias;

Guarda — 90 dias;

Jardineiro — 90 dias;

Recepcionista — 90 dias;

Servente — 90 dias;

Subchefe de secção — 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 183.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 184.^a

Lugares de subdirecção ou subchefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direcção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A — Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B — Comércio

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

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

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documen-

tos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de *stocks*; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

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

a) **Viajante** — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) **Pracista** — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) **Caixeiro de mar** — quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C — Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador. — É o trabalhador que desbasta, afaga, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais, outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador. — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máqui-

nas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

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

Arvorado. — É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à actividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na actividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betonilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de várias naturezas, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

Carpinteiro de toco ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador. — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

Chefe de equipa. — É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas. — É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respectiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento accionando e regulando o mesmo, de modo a efectuar correctamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.ª — É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do sector, detém conhecimentos genéricos de actividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das actividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.ª — É o trabalhador que possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à actividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extra e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controle de obras.

Enfornador de pré-fabricados. — É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente rega ou espalha betuminosos.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respectivos acabamentos.

Fingidor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com marmorite.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes *cantile-ver*; andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens. — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados. — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumarem os vários elementos pré-fabricados com que erige, edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados. — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas. — É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da actividade de construção e manutenção de infra-estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a protecção dos trabalhos.

Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Sondador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção. — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para

as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *input* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *outputs*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respectivos depósitos, findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra. — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação.

Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tractorista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista. — É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D — Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil. — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I — é o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto a precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

Grau III — é o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E — Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (grau II e I). — É o trabalhador que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engs. e engs. técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrume e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico. — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau). — Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I). — É o trabalhador que seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

F — Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G — Escritório

Analista informático orgânico. — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação;

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa

execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efectua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da

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

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Operador de computador (grau I, II e III). — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução

conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II). — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamen-

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

H — Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I — Garagens

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

J — Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, guarnece-as e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo respon-

sável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa roupa-ria.

Lavador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava-loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L — Madeiras

Acabador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agramos e precintas.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofarem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

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

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Motoserrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma motosserra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer

objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricção dispositivos à superfície da peça.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador. — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «charriot» — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático). — É o trabalhador que, predominantemente, regula, e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M — Mármore

Acabador. — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira. — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador. — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina. — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

Encarregado de pedreira. — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista. — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Seleccionador. — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador. — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N — Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos,

podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

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

Instalador de redes de gás. — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se

nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, como auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

Mecânico de frio e ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

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

Montador de canalizações/instalador de redes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no

processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador. — É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás. — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação

em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais; ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do Técnico de Recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

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

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O — Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objectos a particulares, ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P — Químicos

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal. — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q — Rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R — Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I — é o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

Grau II — é o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III — é o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra. — É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concepção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das

suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador. — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista. — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U — Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista. — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico. — São os trabalhadores que concebem, projectam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projecções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista. — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorestituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar. — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e complementagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorestituição.

Geómetra. — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedica-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no Sector da Construção Civil e Obras Públicas. Implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controlo geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao Projecto Topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeiras e miras falantes nos levantamentos e implantações

de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e complementagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor. — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeiras, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resulta-

dos das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

V — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projecto de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efectuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco de acordo com a legislação em vigor aplicável ao Sector. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações das executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

X — Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação. — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais. — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

Centrais de betonagem até 16 m³/h;
Centrais de britagem até 50 m³;
Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
Dresines;
Equipamentos rodoferroviários;
Escavadoras até 120 cv (inclusive);
Gruas de torre até 100 t/m (momento);
Pás carregadoras até 120 cv, inclusive;
Pórticos de substituição de via;
Tractores agrícolas.

Nível II:

Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

Bulldozer até 250 cv, inclusive;
Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;

Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
 Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
 Equipamentos de tracção ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
 Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
 Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
 Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
 Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
 Centrais de britagem acima de 50 m³;
 Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.

Nível III:

Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

Bulldozer acima de 250 cv;
 Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
 Centrais de betuminosos acima de 50 t;
 Cilindros acima de 12,5 t;
Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
 Equipamento de tracção ferroviária superior a 1000 cv;
 Escavadoras acima de 250 cv;
 Gruas automóveis acima de 50 t;
Motoscrapes;
 Niveladoras;
 Pavimentadoras de betuminosos;
 Pás carregadoras acima de 500 cv.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	833
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III)	TSHT	
	Director de serviços	-	
	Técnico (grau III)	-	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	780,50
	Analista Informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador Informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	TD	
	Desenhador projectista II	TD	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Chefe de departamento	-	
	Técnico (grau II)	-	
III	Encarregado geral	CCOP	742
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador Informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.	
	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II)	TCC	
	Assistente operacional (grau I)	TD	
	Desenhador projectista I	TD	
	Medidor orçamentista II	TD	
	Topógrafo (grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau I-B)	-	

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	713	VI	Encarregado de oficinas	Mar.	585,50
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP			Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Assistente técnico (grau I)	El.			Agente de métodos	Met.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.			Encarregado	Met.	
	Operador de computador III	Esc.			Preparador de trabalho	Met.	
	Programador mecanográfico	Esc.			Técnico de gás	Met.	
	Técnico de contabilidade	Esc.			Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.	
	Técnico oficial de contas (grau I-A)	Esc.			Técnico de refrigeração e climatização	Met.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Mad.			Desenhador I	TD	
	Técnico de recuperação (grau II)	Met.			Medidor I	TD	
	Desenhador-medidor II	TD			Revisor fotogramétrico	Top.	
	Desenhador preparador de obra II	TD			Subchefe de secção	-	
	Medidor orçamentista I	TD					
	Topógrafo (grau I)	Top.					
Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT						
Chefe de secção	-						
Técnico (grau I-A)	-						
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	632,50	VII	Arvorado	CCOP	557,50
	Chefe de oficinas	CCOP			Técnico administ. de produção (grau I)	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP			Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I) ...	CCOP			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Chefe de compras	Com.			Oficial electricista	El.	
	Chefe de vendas	Com.			Caixa	Esc.	
	Encarregado geral	Com.			Escrutário de 1.ª	Esc.	
	Encarregado	El.			Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico operacional (grau II)	El.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Operador de computador (grau II) ..	Esc.			Chefe de equipa	Met.	
	Técnico administrativo (grau II) ...	Esc.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Encarregado geral	Mad.			Analista de 1.ª	Qui.	
	Técnico de recuperação (grau I) ...	Mad.			Estagiário	TD	
	Encarregado geral	Mar.			Fotogrametrista auxiliar	Top.	
	Encarregado geral	Met.			Técnico auxiliar de topografia	Top.	
	Técnico de recuperação (grau I) ...	Met.					
	Analista principal	Qui.					
	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I) ..	TCC					
	Desenhador II	TD					
Desenhador-medidor I	TD						
Desenhador preparador de obra I ..	TD						
Medidor II	TD						
Planificador	TD						
Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	TSHT						
VI	Controlador	CCOP	585,50	VIII	Chefe de equipa	CCOP	540
	Controlador de qualidade	CCOP			Oficial principal	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP			Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP			Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico administ. de produção (grau II)	CCOP			Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP			Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	Esc.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP			Operador mecanográfico	Esc.	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.			Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Encarregado de armazém	Com.			Estofador controlador	Mad.	
	Inspector de vendas	Com.			Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Chefe de equipa	El.		Instalador de redes de gás	Met.		
	Oficial principal	El.		Montador de canalizações/instalador de redes	Met.		
	Técnico operacional (grau I)	El.		Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.		
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.		Condutor-manobrador de equip. Indust. (nível III)	-		
	Operador de computador I	Esc.					
	Secretário da direcção	Esc.					
	Técnico administrativo (grau I)	Esc.					
	Encarregado	Fog.					
	Encarregado de refeitório	Hot.					
	Encarregado de secção	Mad.					
Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.						
IX			539,50		Armador de ferro de 1.ª	CCOP	
					Assentador de Isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
					Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
					Calceteiro	CCOP	
					Canteiro de 1.ª	CCOP	
					Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
					Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
					Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
					Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
					Estucador de 1.ª	CCOP	

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Fingidor de 1. ^a	CCOP	539,50	IX	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	539,50
	Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a	CCOP			Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Marmoritador de 1. ^a	CCOP			Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Marteleiro de 1. ^a	CCOP			Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Montador de andaimes de 1. ^a	CCOP			Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CCOP			Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP			Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador de cofragens	CCOP			Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Oficial de vias férreas de 1. ^a	CCOP			Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Pedreiro de 1. ^a	CCOP			Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Pintor de 1. ^a	CCOP			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CCOP			Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Tractorista	CCOP			Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP			Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.			Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.			Analista de 2. ^a	Qui.	
	Fiel de armazém	Com.			Motorista de pesados	Rod.	
	Promotor de vendas	Com.			Condutor-manobrador de equipamentos Industriais (nível II)	-	
	Prospector de vendas	Com.			Recepcionista	-	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.		X	Afagador-encerador	CCOP	491,50
	Vendedor:				Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Caixeiro de mar	Com.			Apontador	CCOP	
	Caixeiro de praça	Com.			Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Caixeiro viajante	Com.			Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Auxiliar técnico	El.			Assentador de Isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Escriturário de 2. ^a	Esc.			Assentador de revestimentos	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.			Assentador de tacos	CCOP	
	Perfurador-verificador	Esc.			Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.			Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.			Capataz	CCOP	
	Económico	Hot.			Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.			Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.			Carregador-catalogador	CCOP	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.			Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.			Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível 1	CCOP	
	Estofador de 1. ^a	Mad.			Enformador de pré-fabricados	CCOP	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.			Entivador	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.			Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.			Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.			Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.			Impermeabilizador	CCOP	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.			Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.			Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.			Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.			Mineiro	CCOP	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.			Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Acabador de 1. ^a	Mar.			Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro	Mar.			Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Canteiro-assentador	Mar.			Montador de estores	CCOP	
	Carregador de fogo	Mar.			Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.			Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.			Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.			Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.			Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Seleccionador	Mar.			Sondador	CCOP	
	Serrador	Mar.			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.					
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.					
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.					
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.					
	Canalizador de 1. ^a	Met.					
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.					

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Vulcanizador	CCOP	491,50	X	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	491,50
	Cobrador de 2. ^a	Cob.			Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.			Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Conferente	Com.			Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Demonstrador	Com.			Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Pré-oficial do 2. ^o ano	El.			Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.			Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Fogoeiro de 2. ^a	Fog.			Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Cozinheiro de 2. ^a	Hot.			Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Despenseiro	Hot.			Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Empregado de balcão	Hot.			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.			Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.			Soldador de 1. ^a	Met.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.			Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.			Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.			Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.			Motorista de ligeiros	Rod.	
	Costureiro-controlador	Mad.			Operador-arquivista	TD	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.			Tirocinante	TD	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.			Telefonista	Tel.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.			Registador/medidor	Top.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.			Condutor-manobrador de equipamentos Industriais (nível 1)	-	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.			Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Estofador de 2. ^a	Mad.			Jardineiro	-	
	Facejador de 1. ^a	Mad.		XI	Batedor de maço	CCOP	456
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.			Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.			Pré-oficial	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.			Vibradorista	CCOP	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.			Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.			Caixa de balcão	Com.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.			Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.			Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.			Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.			Fogoeiro de 3. ^a	Fog.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.			Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.			Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.			Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.			Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.			Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.			Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.			Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a ...	Mad.			Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.			Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.			Facejador de 2. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.			Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.			Guilhotinador de folha	Mad.	
	Britador — operador de britadeira	Mar.			Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.			Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.			Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.			Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.			Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.			Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.			Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.			Prensador	Mad.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.			Serrador de serra circular de 2. ^a ...	Mad.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.			Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.					
	Decapador por jacto de 2. ^a	Met.					
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.					
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.					
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.					
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.					
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.					
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.					

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Traçador de toros	Mad.	456	XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	(*) 450/360
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.			Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.			Ajudante do 2.º ano	El.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.			Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.			Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.			Praticante do 2.º ano	Mar.	
	Canalizador de 3.ª	Met.			Praticante do 2.º ano	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.			Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Decapador por jacto de 3.ª	Met.		Auxiliar de limpeza e manipulação	-		
	Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.		XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	(*) 450/360
	Fresador mecânico de 3.ª	Met.			Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Com.	
	Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.			Ajudante do 1.º ano	El.	
	Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.			Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Limador-alisador de 2.ª	Met.			Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Lubrificador	Met.			Praticante do 1.º ano	Met.	
	Maçariqueiro de 2.ª	Met.		XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	(*) 450/360
	Malhador	Met.			Estagiário	Hot.	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	Met.			Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	Met.		Paquete de 17 anos	Por.		
	Mecânico de automóveis de 3.ª	Met.		XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	(*) 450/360
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3.ª	Met.			Auxiliar menor	CCOP	
	Metalizador de 2.ª	Met.			Praticante do 3.º ano	Com.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Met.			Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Operador de máquinas de balancé de 2.ª	Met.			Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2.ª	Met.			Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Pesador-contador	Met.			Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3.ª	Met.			Aprendiz do 3.º ano	Met.	
	Serralheiro civil de 3.ª	Met.			Paquete de 16 anos	Por.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	Met.			XVII	Aprendiz do 1.º ano	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	Met.		Praticante do 2.º ano		Com.	
	Soldador de 2.ª	Met.		Aprendiz do 2.º ano		El.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª	Met.		Aprendiz do 1.º ano		Hot.	
	Torneiro mecânico de 3.ª	Met.		Aprendiz do 2.º ano		Mad.	
	Traçador-marcador de 3.ª	Met.		Aprendiz do 2.º ano		Mar.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.		Aprendiz do 2.º ano		Met.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top		XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	(*) 360
	Porta-miras	Top			Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Auxiliar de montagens	-			Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Ferramenteiro (até um ano)	-			Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
			Aprendiz do 1.º ano	Met.			
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	451	(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.			
	Praticante do 3.º ano	CCOP		Notas			
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.		1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.			
	Distribuidor	Com.		2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2009 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.			
	Embalador	Com.		Siglas utilizadas			
	Estagiário do 2.º ano	Esc.		CCOP — construção civil e obras públicas;			
	Abastecedor de carburantes	Gar.		Cob. — cobradores;			
	Lavador	Gar.		Com. — comércio;			
	Montador de pneus	Hot.					
	Empregado de refeitório	Hot.					
	Lavador	Hot.					
	Roupeiro	Hot.					
	Descascador de toros	Mad.					
	Embalador	Mad.					
	Moto-serrista	Mad.					
	Pré-oficial	Mad.					
	Lavandeiro	Met.					
	Contínuo	Por.					
	Empregado de serviços externos	Por.					
	Porteiro	Por.					
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.					
	Auxiliar de laboratório	Qui.					
	Ajudante de motorista	Rod.					
	Guarda	-					
	Servente	-					

El. — electricistas;
 Enf. — enfermeiros;
 Esc. — escritórios;
 Fog. — fogueiros;
 Gar. — garagens;
 Hot. — hotelaria;
 Mad. — madeiras;
 Mar. — mármore;
 Met. — metalúrgicos;

Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;
 Qui. — químicos;
 Rod. — rodoviários;
 TCC — construtores civis;
 TD — técnicos de desenho;
 Tel. — telefonistas;
 Top. — técnicos de topografia.

ANEXO IV

I — Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Lisboa, 6 de Março de 2009.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras públicas:

Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, director.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pela Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Adérito da Rocha Almeida, mandatário.

Joaquim Martins, mandatário.

Depositado em 16 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 44/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para o Comércio Retalhista do Distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2007, e 24, de 29 de Junho de 2008 — Alteração salarial.

Texto final acordado nas negociações directas

Em 17 de Fevereiro de 2009, a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, acordaram em negociações directas a matéria que se segue, e que, segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

CCT para o Comércio Retalhista do Distrito de Évora — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610,

52621, 52622, 52623, 52630, 52720, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 10 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2009.

2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Cláusula 21.ª-A

Abono para falhas

O(s)/A(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de € 18,50. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,55 diários para falhas.

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas	700,60
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador	677,20
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja . . .	612,30

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática	589,10
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1.ª (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1.ª	577
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª (metalúrgicos), operador de 1.ª e talhante de 2.ª	534,60
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2.º ano, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3.ª (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª (metalúrgicos), operador de 2.ª e talhante de 3.ª . . .	490,20
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3.º ano, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante do 3.º ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1.º ano, ajudante de motorista, praticante do 3.º ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3.º ano e praticante de talhante do 3.º ano	457
IX	Estagiário do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano, ajudante (electricista) do 2.º ano, praticante (metalúrgicos) do 2.º ano, operador-ajudante do 2.º ano e praticante de talhante do 2.º ano . . .	450

Níveis	Categorias	Remunerações
X	Estagiário do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário do 1.º ano, ajudante (electricista) do 1.º ano, praticante (metalúrgicos) do 1.º ano, operador-ajudante do 1.º ano e praticante de talhante do 1.º ano	450
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos, aprendiz de montador de cozinhas e aprendiz (metalúrgicos) do 4.º ano.	450
XII	Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano e aprendiz de talhante do 3.º ano	(a) 450
XIII	Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano e aprendiz de talhante do 2.º ano	(a) 450
XIV	Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano e aprendiz de talhante do 1.º ano	(a) 450
XV	Servente de limpeza	450
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente . . .	450

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e aplicar-se-á 75 % do valor referido no mesmo diploma.

Nota. — Todas as cláusulas do CCT Comércio Retalhista para o Distrito de Évora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2007 (texto consolidado e alteração salarial), 24, de 29 de Junho de 2008, mantêm-se em vigor.

Évora, 17 de Fevereiro de 2009.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços:

Luís Miguel Borges Fernandes Velez Pinto, mandatário.

Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.

Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.

Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.

Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.

Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.

Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.

Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.

Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.

Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Depositado em 18 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 46/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.

O CCT para o Comércio de Carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Portimão, Proença-a-Nova, Sertão e Vila de Rei exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1:

a)

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão

por um período efectivo de doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 28.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — € 42;
Dormida com pequeno-almoço — € 26;
Almoço ou jantar — € 10;
Pequeno-almoço — € 5.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de € 22 cada uma.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Tabela (euros)
Encarregado	765
Primeiro-oficial	730
Segundo-oficial	600
Caixa de balcão	487
Praticante	485
Aspirante	450

Lisboa, 15 de Dezembro de 2008.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jacinto António Bento, mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Francisco Joaquim Carriço Pedro, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco Vicente Matias, mandatário.

Pela AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais:

Ana Luísa Bigares, mandatária.

Depositado em 16 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 43/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e pela FETESE/SITSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços/Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1200 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial», abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se, desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

4 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.^a

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício, pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de segurança social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à Central de Comando de Tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência.

n) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respectiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

o) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

q) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, concederá ao trabalhador licença sem retribuição até ao limite de seis meses.

Cláusula 5.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinados ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem

significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

Cláusula 6.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados à trabalhadora os seguintes direitos com garantias de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Dispensa da comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico assistente;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

c) São dispensadas de prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até 10 meses após o parto;

d) Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;

e) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

f) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c), e d) do n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual ao da mãe, nos seguintes termos:

a) Até 90 dias, por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Até 14 dias, por morte da mãe em virtude do parto.

4 — Constitui direito não cumulável por ambos os progenitores, gozar licença sem vencimento por um período de seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, pelo período máximo de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 10 anos, acrescidos dos dias de internamento em caso de internamento hospitalar do menor.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o cumprimento de serviço militar obrigatório, ou do serviço militar voluntário que não se prolongue por mais de 12 meses, mantém o direito a todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade e, nesse caso, retomar o serviço no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.^a e na cláusula 19.^a

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 9.^a

Criação e supressão de postos de trabalho

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.

2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a**Readmissão**

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a**Período experimental**

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 180 dias.

3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.^a**Contratos a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos a termo.

2 — Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Para o pessoal tripulante, os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação.

4 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade de estipulação do termo.

5 — O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

6 — Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.^a**Quadro do pessoal da empresa**

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 14.^a**Categorias profissionais**

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo III).

Cláusula 15.^a**Trabalhadores com função de chefia**

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais.

CAPÍTULO IV

Formação, acesso e reconversão profissionalCláusula 16.^a**Formação e acesso profissional**

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

Cláusula 17.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas duas horas diárias antes do início das aulas, ou uma hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 2 desta cláusula.

4 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2 ser-lhes-á concedida uma hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos, serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas,

ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 2.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade, poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a**Reconversão profissional**

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão não se traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar, por escrito e no prazo de oito dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos da cláusula 50.^a

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8 — Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo, dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os ajudantes que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verificarem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 20.^a

Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em con-

formidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

Concursos

Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes; para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar, em média, 8 horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado de parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia

hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de sete e um máximo de oito horas.

8 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a onze horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a quatro horas nem superior a sete horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a trinta e oito horas, nem inferior a trinta e seis horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao término da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto, continuará com a carreira até ao novo local de rendição.

Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;

b) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação.

12 — É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no n.º 3, que o período de trabalho efectivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efectivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13 — Os horários de trabalho e escalas de serviço serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de discutidos e aprovados pela empresa e pelos sindicatos; sempre que os pareceres fundamentados dos sindicatos forem contrários às posições da empresa, as partes juntarão ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho, um documento em que justifiquem a sua posição.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontinua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 %, calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos.

b) 5,46 %, calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 24.^a

Pessoal do serviço de ordens

1 — O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: normal e serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens ou supra será escalado tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

4 — Os trabalhadores da escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala normal da mesma categoria profissional.

Cláusula 25.^a

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada e cinco minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fracção por período a mais para além de cinco minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 26.^a

Compensação de tempo de atraso para descanso

Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em fracções mínimas de quarto de hora.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3 — O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6 — O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os dois dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados o 1.º ao sábado e o 2.º ao domingo.

9 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso completo num dos três dias seguintes.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de duas horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de quatro horas de trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o incluam serão dispensados, a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo nocturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno manterão o adicional por trabalho nocturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar

sempre ao sábado e domingo ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta dois dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de cinco em cinco semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3 — Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4 — São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado, não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da ponte gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

8 — Sem prejuízo do n.º 7 desta cláusula, quando a empresa decidir pelas referidas dispensas de trabalho que não possam abranger a totalidade do efectivo, os trabalhadores indispensáveis à prestação do serviço público serão abonados em alternativa pelo tempo de trabalho prestado no período de dispensa, com um acréscimo de 50 % no preço/hora.

Cláusula 30.^a

Férias e subsídios de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir à folga, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de

admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

6 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de três em três anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7 — Se depois de fixada a época de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude da alteração das suas férias.

8 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro podem acumular as férias de dois anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias consecutivos.

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

13 — No ano da cessação do impedimento prolongado — doença, acidente de trabalho ou serviço militar —, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

14 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios

vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 32.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a um dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 33.^a

Cláusula 33.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.

Natureza da falta	Documento comprovativo
<p>b) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastrós e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6.ª, imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.</p> <p>c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.</p> <p>d) Durante 15 dias seguidos, por casamento</p> <p>e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período consecutivo ou interpolado de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.</p> <p>Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias.</p> <p>f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.</p> <p>g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.</p> <p>h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de segurança social ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.</p> <p>i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.</p> <p>j) (Eliminada.)</p> <p>l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.</p> <p>m) (Eliminada.)</p> <p>n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.</p> <p>o) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.</p> <p>p) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.</p>	<p>Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.</p> <p>Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.</p> <p>Contrafé ou aviso.</p> <p>Documento judicial suficiente.</p> <p>Ofício do sindicato ou da segurança social, ou acta da comissão.</p> <p>Documento passado pela entidade respectiva.</p> <p>Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.</p>

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f) forem dadas pela prestação de serviço militar, das que nos termos da alínea l) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com alínea a) do n.º 1 que não sejam comprovados no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas b) e c) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador

teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

6 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea a), deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.ª-A

Dispensa ao serviço

1 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, no dia do seu aniversário natalício.

2 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a ser dispensado do trabalho no dia 1 de Março.

3 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, até um dia por mês, para tratar de assuntos de carácter pessoal.

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções prevista na cláusula 50.^a

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

1 — Como não comparência ao serviço durante fracção de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 25.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas a), f), h), i), n) e o) do n.º 1 da cláusula 33.^a ou no n.º 3 da cláusula 33.^a-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.^a

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea l) do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 33.^a nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil; quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula 34.^a

6 — Estas ausências são enquadáveis no n.º 2 da cláusula 25.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.^a

7 — Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho — fracções de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento —, não será este valor tomado em consideração.

8 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano civil nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo 1.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de actividade.

5 — Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão quando a substituição se der durante um período igual ou superior a cinco dias úteis, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do 1.º dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 4 anos — € 33,34;
Mais de 8 anos — € 66,68;
Mais de 12 anos — € 100,02;
Mais de 16 anos — € 133,36;
Mais de 20 anos — € 166,70;
Mais de 24 anos — € 200,04.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de € 8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de € 29,37.

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia, € 3;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de € 13,89.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de € 5.

Cláusula 39.^a

Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de € 50 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efectiva de trabalho.

3 — Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respectivamente antes do início da condução efectiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 40.^a

Subsídio de transporte

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina 98 octanas que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a pôr em funcionamento, um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 42.^a

Condução de veículos com obliterador e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 18,2 % da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 43.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 9,1 % da sua retribuição normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio, que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 44.^a

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 9,1 %, calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de horários irregulares

1 — Consideram-se em regime de horários irregulares, para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades directamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2 — Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão G.

3 — Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4 — O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 46.^a**Prémio de condução defensiva**

Aos motoristas de serviços públicos, guarda-freios e TTC que, no desempenho das suas funções, contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO IX

DisciplinaCláusula 47.^a**Poder disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de 30 dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a**Processo disciplinar**

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà, obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador, no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1 — A empresa solicitará a comparência das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4 — Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse

que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

6 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8 — Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10 — O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao Sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a («Sanções disciplinares»), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

12 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

13 — O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código do Trabalho.

14 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

15 — A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a**Comissão de disciplina**

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 47.^a

2 — Esta comissão é constituída por quatro vogais designados pelos trabalhadores e quatro nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a**Sanções disciplinares**

1 — As infracções, nos termos deste acordo, poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a**Repreensão registada**

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos que, pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afecte, por si, a prestação da actividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a**Suspensão sem vencimento**

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i) A provocação de conflitos durante o serviço;
- j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A adopção, em serviço, de atitude de incorrecção para com o público;
- n) A recusa da oferta de três postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.^a

Cláusula 53.^a**Justa causa de despedimento**

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível

a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) A prática intencional dentro da empresa de actos lesivos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.º e no n.º 3 da cláusula 59.º

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

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

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5 — Em caso de impossibilidade de assegurar a recepção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral de Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos n.ºs 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 5 a 7.

Cláusula 56.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.ª

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.ª, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de € 17 500.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do n.º 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido n.º 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a**Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador**

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

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

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

4 — O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a**Devolução à empresa de pertences desta**

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que vier a pagar, sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 59.^a**Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa, por parte do trabalhador, de três ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.^a

CAPÍTULO XI**Segurança social e outras regalias****Cláusula 60.^a****Assistência na doença**

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar

o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 61.^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 — Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 59.^a e 62.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3 — O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalha-

dores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4 — Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5 — A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

Cláusula 62.^a

Reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completem 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1,5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa actualização.

Cláusula 63.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas n.º 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 64.^a

Subsídio de funeral

1 — Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 65.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança, higiene e saúde, observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde no trabalho compete aos próprios trabalhadores da empresa e particularmente aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de SHST, quando exista.

3 — Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 66.^a

Obrigações específicas da empresa na área da SHST

São obrigações da empresa:

1) Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção;

3) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos

e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança, higiene e saúde no trabalho;

6) Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de SHST, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão SHST, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 67.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham 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 d) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou 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 ou seus representantes, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de € 7,14 e de pequena refeição de € 2,40 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 69.^a

Barbearia

A empresa manterá nas estações, barbearias devidamente apetrechadas, para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 70.^a

Transporte

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

Cláusula 71.^a

Deslocações em serviço

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas no anexo II.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro, ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar, ou, não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 72.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 73.^a

Fundo de auxílio social

1 — O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2 — São receitas do Fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;

c) A receita integral obtida pela emissão de segundas vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3 — A administração deste Fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por dois representantes da empresa e por três membros da comissão de trabalhadores.

4 — Anualmente, a administração do Fundo de Auxílio enviará aos sindicatos, relatórios e contas do exercício do ano anterior.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Controlo de gestão

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 75.^a

Estrutura sindical na empresa

Os sindicatos outorgantes deste AE constituem entre si uma comissão intersindical (COSIDECA), que mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de quatro elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por três elementos representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 14.^a

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 77.^a

Regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho

O regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho constitui parte integrante do presente AE (anexo III).

Cláusula 78.^a

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, com as alterações introduzidas pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2001, e pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores, o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2009 (euros)
A.....	612,42
B.....	622,25
C.....	643,78
D.....	703,08
E.....	722,03
F.....	746,30
G.....	775,28
H.....	810,20
I.....	852,21
J.....	901,94
L.....	962,30
M.....	1033,91
N.....	1119,14
O.....	1203,47
P.....	1322,99
Q.....	1454,19
R.....	1599,38

ANEXO II**Ajudas de custo**

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I:

Em Portugal — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento;

Fora de Portugal — 7,49 euros por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes;

Modalidade II:

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO III**Regulamento de carreiras profissionais do AE1****CAPÍTULO I****Objecto, âmbito, conceitos e princípios gerais****Artigo 1.º****Objecto**

O presente regulamento de carreiras profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º**Âmbito**

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de

Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º**Princípios gerais**

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1) «Carreira profissional» o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2) «Nível de qualificação» o nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3) «Categoria profissional» o conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;

4) «Escala de remuneração» a remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5) «Tempo de permanência mínimo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7) «Trabalhador promovível» o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escala de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8) «Densidade de progressão/promoção» a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escala de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;

9) «Dotação por nível de qualificação» a percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;

10) «Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos» o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

11) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo regulamento.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — Não qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — Qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica, ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência ao grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — Altamente qualificados:

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para o anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, de 11.º ou 12.º de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — Quadros médios:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria;

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir de escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação;

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;

b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação.

c) Concurso, quando previsto no presente regulamento para casos de mudança de carreira;

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha;

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional;

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final obtida na avaliação de desempenho do respectivo ano, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas.

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste regulamento;

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho;

2.5 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.ª do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas;

2.6 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for

inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação e que tenha sido promovido ou tenha sido promovido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 7.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;

2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;

3) Técnicos de manutenção electrónica (TME) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;

4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;

5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;

6) Técnicos de informática (TI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas da área de informática;

7) Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;

8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;

9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;

10) Categorias de chefia.

Artigo 8.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras descritas no artigo 7.º deste regulamento prevejam a situação de praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 9.º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho, a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 10.º

Produção de efeitos

O presente regulamento produz efeitos a partir da avaliação de desempenho referente a 1997-1998.

Artigo 11.º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro

de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os “factores de desempenho” e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Dar conhecimento da avaliação de desempenho a cada trabalhador, podendo este, caso discorde da mesma, exigir a entrevista com os notadores, e, fazer a sua auto-avaliação;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de oito dias úteis.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.

Factor	Atributo
3 — Qualidade de trabalho	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Medíocre*;
- 2) *Insuficiente*;
- 3) *Médio*;
- 4) *Bom*;
- 5) *Muito bom*.

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste artigo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — pontuação final — e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = nota final do avaliado;

PF = pontuação final do avaliado. Atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — classificação final —, de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (percentagem)	Parcela a adicionar à nota final — Factor
De 0 a 1,49	5
De 1,50 a 3,49	4
De 3,50 a 6,49	3
De 6,50 a 9,49	2
De 9,50 a 12,49	1
De 12,50 a 100	0

7 — A classificação final, assim obtida, ser constantes no regulamento de carreiras profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	<i>Medíocre</i> <i>Insuficiente</i>	- 20,01	20,00 38,00
Positiva	<i>Médio</i> <i>Bom</i> <i>Muito bom</i>	38,01 64,01 90,01	64,00 90,00 -

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de

trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

11 — As situações de pontuação final inferior a 38,01 carecem de fundamentação circunstanciada face ao carácter de excepção que encerram.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará, com carácter facultativo, a sua auto-avaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso;

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após a entrega do documento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado;

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador do 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso;

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à direcção de pessoal, no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua recepção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso

8 — A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período de avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano.

A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho de cada ano.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes) nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A

Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho. — Perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorrecções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correcção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho. — Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a otimizar os prazos.
Motivação. — Empenhamiento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas. — Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correcção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional. — Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade. — Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais. — Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Adaptação às condições de trabalho. — Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Espírito de equipa. — Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão. — Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorrecções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem.	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade. — Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por compreender acções e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese. — Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança. — Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação. — Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de aseo.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e aseo adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação de desempenho estabelece-se:

1 — Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

Falta injustificada;

Licença sem vencimento;

Doença;

As ausências referidas na cláusula 33.ª, alíneas b) e c), do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

As ausências referidas na alínea f) da cláusula 33.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

As ausências referidas nas alíneas e), g), i), l), n) e o) da cláusula 33.ª e no n.º 3 da cláusula 33.ª-A do AE;

A prestação de serviço militar obrigatório;

Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo as seguintes ausências:

Licença de parto;

Acidente de trabalho;

As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 33.ª do AE em vigor;

As ausências referidas nas alíneas d) e h) da cláusula 33.ª e no n.º 1 da cláusula 33.ª-A, do AE em vigor;

As ausências referidas na alínea f) da cláusula 33.^a, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se, em função do que vier a ser fixado na lei, forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar, serrar e detectar fracturas ou outras mais simples.

Grupo C

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Grupo D

Estofador. — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

Ferreiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas

definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecido à forja.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Grupo E

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Electricista de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer nas instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electricista auto. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Electromecânico. — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

Electricista bobinador. — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebiteagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os

materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — É o trabalhador qualificado profissionalmente que tem competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficinais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos, anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas

funções, podendo no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Grupo C

Electricista montador de cabos. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos de electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos), que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista montador de linhas aéreas. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Fogueiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automático e semiautomático para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manómetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

Reparador-assentador. — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura, oxi-acetileno e termite, rebarbação, limagem e pequena forjação.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe — (Descrito na carreira 1.)

Mestre — (Descrito na carreira 1.)

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica (TME)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

Electricista operador de quadro. — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio manobras e comando de instalações e equipamento, de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

Mestre — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados**Grupo A**

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados**Grupo B**

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Agente de compras. — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas

negociar e concretizar a compra, nas melhores condições possíveis, dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega, em tempo oportuno, dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Quadros médios**Grupo C**

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks*, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Analista de processo. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos, minuta correspondência, dá e recolhe as informações necessárias ao andamento do processo, recebe as participações passíveis de sanção disciplinar, instrui o processo e assina as notas de culpa, aprecia, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo D

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Não qualificados**Grupo A**

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade

profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

Grupo C

Telefonista. — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Grupo D

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

Grupo E

Caixa-bilheteiro. — É o trabalhador que recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

Grupo F

Fotógrafo montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a

empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Carreira 6

Técnicos de informática (TI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador, bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador, obviando situações de congestionamento.

Quadros médios

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e dossiers de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia-coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo respon-

sável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Motorista de serviços públicos. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Altamente qualificados

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

a) Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego, fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes, verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas, que lhe forem apresentados.

Carreira 8**Técnicos de estudos e formação (TEF)****Qualificados**

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

Técnico assistente. — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa, acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros predefinidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Desenhador. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou

sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

Quadros médios

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elaborar relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efectua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Instrutor-coordenador geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da

sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, propondo as acções necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Grupo B

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Grupo C

Barbeiro. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo F

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providência à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providência à manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem às seguintes funções mínimas.

Grupo H

Coordenação

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais, poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Grupo I

Coordenador geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está

integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Grupo J

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Desenhador-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Grelhas das carreiras profissionais

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	Q	P	O	N	M	L	J	I	H
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFissionais	A	B	C	D	E	T.M.F.	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE	
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA: PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha ACESSO [E] - Escolha ACESSO AO ESCALÃO SEGuinte [E] - Escolha [F] - Formação [D] - Densidade de Promoção Anual [T] - Tempo de Permanência MÍN. [R] - Tempo de Permanência MÁX. [R] - Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpador Reparador
	D	651	Estofador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinheiro
		741	Moldador de Fibras de Vidro
	E	531	Bate-Chapas
		571	Capinheiro
		572	Mecânico Carroças
		628	Electricista V. Tração Eléctrica
		631	Electricista Auto
		636	Electricista Mecânico
		642	Electricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Pintor Veículos Máquinas
		801	Pintor Utilidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serralheiro Civil
		851	Serralheiro Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
ALTAMENTE QUALIFIC.	F	092	Técnico Manutenção Fabrico
COORDENAÇÃO	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

Acesso a técnico de manutenção e fabrico :

- a promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :

- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 2 Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	Q	P	O	N	M	L	J	I	H
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFissionais	A	B	C	T.M.I.	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE			
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA: PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha ACESSO [E] - Escolha ACESSO AO ESCALÃO SEGuinte [E] - Escolha [F] - Formação [D] - Densidade de Promoção Anual [T] - Tempo de Permanência MÍN. [R] - Tempo de Permanência MÁX. [R] - Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
		751	Pintor de Construção Civil
		781	Pedreiro
	C	634	Electricista Montador de Cabos
		637	Elect. A. R. Climatização
		643	Electricista Instalações Industriais
		644	Electricista Mont. Linhas Aéreas
		665	Fogoeiro
		821	Reparador Assentador
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
COORDENAÇÃO	E	442	Operário Chefe
	F	417	Mestre


Acesso a técnico de manutenção de instalações :

- a promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :

- para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE					
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						
LEGENDA PROGRESSÃO A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha ACESSO E - Escolha F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MÍN Tempo de Permanência MÁX Regime de Acesso									

CARREIRA 5 Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C.	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAR.
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA PROGRESSÃO A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha ACESSO E - Escolha F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MÍN Tempo de Permanência MÁX Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	731	Mecânico de Telefones
	B	629	Electricista Operador de Quadro
ALTAMENTE QUALIFIC.	C	646	Electrotécnico Instalações Potência
		732	Electrotécnico de Telefones
		735	Técnico de Electrónica
COORDENAÇÃO	D	418	Mestre


NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	628	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Montador
ALTAMENTE QUALIFIC.	G	452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
		096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	H	451	Fiel Chefe
	I	450	Chefe de Armazém

Acesso a técnico de actividades complementares

- a promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão

- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 4 Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO				
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO					
LEGENDA PROGRESSÃO A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha ACESSO E - Escolha F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MÍN Tempo de Permanência MÁX Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
	B	095	Técnico Administrativo
ALTAMENTE QUALIFIC.	B	115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
		143	Controlador de Stocks
QUADROS MÉDIOS	C	167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
		113	Documentalista
COORDENAÇÃO	D	081	Chefe de Secção

Acesso a técnico de actividades administrativas

- a promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

Regime especial de acesso e progressão

- para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 6 Técnicos de Informática (T.I.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE PROGRAMAD.	ANALISTA DE SISTEMAS	TÉCNICO DE SISTEMAS						
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							
LEGENDA PROGRESSÃO A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha ACESSO E - Escolha F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MÍN Tempo de Permanência MÁX Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	131	Operador de Informática
QUADROS MÉDIOS	B	161	Programador
	C	163	Analista de Informática
	D	164	Técnico de Sistemas

CARREIRA 7										Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		R																	
		Q																	
		P																	
		O																	
		N																	
		M																	
		L																	
		J																	
		I																	
		H																	
		G																	
		F																	
		E																	
		D																	
		C																	
		B																	
		A																	
GRUPOS		MOT. LIG. PESADOS		BILHETEIROS (P.V.P.)		MOT. SERV. P. GUARDA-FREIO		T.T.C.		CONTROLADOR DE TRÁFEGO		INSPECTOR							
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO				2 - QUALIFICADO						3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO							
LEGENDA																			
PROGRESSÃO				PROMOÇÃO				ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE											
[A] - Integração no escalão				[E] - Escolha				[A] - Densidade de Promoção Anual											
[B] - Automática				[F] - Formação				[B] - Tempo de Permanência MÍN.											
[C] - Semi-automática								[C] - Tempo de Permanência MÁX.											
[D] - Mérito								[D] - Regime de Acesso											
[E] - Escolha																			
OBSERVAÇÕES																			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921 941	Guarda Freio Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALIF.	D	097 098	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P) Técnico de Tráfego e Condução (G.F)
	E	911	Controlador de Tráfego
COORDENAÇÃO	F	931	Inspector

Acesso a técnico de tráfego e condução :

- a promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.
- a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :

- para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Acesso à categoria de inspector :

- o acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

CARREIRA 8										Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)											
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO																					
R																					
Q																					
P																					
O																					
N																					
M																					
L																					
J																					
I																					
H																					
G																					
F																					
E																					
D																					
C																					
B																					
A																					
GRUPOS		A		B		C		D		E		F									
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO		2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		4 - QUADROS MÉDIOS															
LEGENDA																					
PROGRESSÃO				ACESSO				ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE										OBSERVAÇÕES			
[A] Automática				[E] Escolha				[A] Densidade de Promoção Anual													
[B] Semi-automática				[F] Formação				[B] Tempo de Permanência MÍN.													
[C] Mérito								[C] Tempo de Permanência MÁX.													
[D] Escolha								[D] Regime de Acesso													

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos
	B	771	Técnico Assistente
	C	401 427	Agente Métodos Orçamentista
ALTAMENTE QUALIF.	D	119 492 493	Instrutor Analista de Trabalhos Desenhador
	E	046 191 430 431	Instrutor Coordenador Técnico de Higiene e Segurança Desenhador Projectista Desenhador Arte Finalista
QUADROS MÉDIOS	F	041	Instrutor Coordenador Geral

CARREIRA 9										Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																			
R																													
Q																													
P																													
O																													
N																													
M																													
L																													
J																													
I																													
H																													
G																													
F																													
E																													
D																													
C																													
B																													
A																													
GRUPOS																													
PROFISSIONAIS																													
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO																													
1 - NÃO QUALIFICADO																													
2 - QUALIFICADO																													
COORDENAÇÃO																													
OBSERVAÇÕES																													
LEGENDA																													
PROGRESSÃO										ACESSO										ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
[A] - Automática										[E] - Escolha										[A] - Densidade de Promoção Anual									
[B] - Semi-automática										[F] - Formação										[B] - Tempo de Permanência MÍN.									
[C] - Mérito																				[C] - Tempo de Permanência MÁX.									
[D] - Escolha																				[D] - Regime de Acesso									

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	223 301	Empregado de Balcão Contínuo
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210 316	Barbeiro Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211 220 261 317	Barbeiro-Chefe Chefe de Balcão Controlador de Actividades Gerais Vigilante Chefe

CARREIRA 10										Categorias de Chefia									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO																			
R																			
Q																			
P																			
O																			
N																			
M																			
L																			
J																			
I																			
H																			
G																			
F																			
E																			
D																			
C																			
B																			
A																			
GRUPOS PROFISSIONAIS		H		I		J													
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO		CHEFIAS																	
LEGENDA																			
PROGRESSÃO					ACESSO					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
[A] - Automática					[E] - Escolha														
[B] - Semi-automática					[F] - Formação					Densidade de Promoção Anual									
[C] - Mérito										Tempo de Permanência MÍN.									
[D] - Escolha										Tempo de Permanência MÁX.									
										Regime de Acesso									
OBSERVAÇÕES																			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035 036 049	Coordenador Administrativo Coordenador Técnico Coordenador de Tráfego
	I	034 038 039 429	Coordenador Geral Administrativo Coordenador Geral Técnico Coordenador Geral Tráfego Desenhador Chefe
	J	405 428	Construtor Civil Desenhador Coordenador

Lisboa, 7 de Janeiro de 2009.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

José Manuel Silva Rodrigues, presidente do conselho de administração.

António de Carvalho Santos e Silva, vogal do conselho de administração.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, secretário-geral.

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, vice-secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do Sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Depositado em 18 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 45/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESE — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, encontra-se publicada a revisão global

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

Assim, a p. 4946 da citada publicação, onde se lê:

«Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se aos empregadores, singulares ou colectivos, que exerçam no território nacional o comércio de materiais de construção e estejam filiados na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — »

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se aos empregadores, singulares ou colectivos, que exerçam no território nacional o comércio grossista de aços, tubos, metais, ferramentas, ferragens, máquinas e ferramentas e equipamentos industriais e agrícolas e estejam filiados na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — »

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, aprovada pelo VIII Congresso, realizado no dia 21 de Fevereiro de 2009.

CAPÍTULO I

Da identificação do sindicato

Artigo 1.º

Sigla, natureza, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, abreviadamente designado por SPLIU, é uma associação sindical de âmbito nacional, com sede em Lisboa, com estruturas de base regional nos termos do artigo 49.º, fundada em 30 de Abril de 1994, com fim indeterminado.

2 — É constituída por docentes dos ensinos não superior e superior, do público, privado, cooperativo e instituições de solidariedade social. É também constituída por formadores, investigadores e demais profissionais com funções técnico-pedagógicas, técnico-educativas na área da educação/formação, a leccionar no ensino não superior e superior. Quer uns quer outros podem estar a exercer a sua actividade em território nacional ou no estrangeiro.

Artigo 2.º

Símbolo, bandeira e hino

O SPLIU tem o seu símbolo e bandeira já aprovados. O hino será o que for aprovado em congresso.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Autonomia

O SPLIU é uma organização autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e do patronato.

Artigo 4.º

Sindicalismo livre e independente

O SPLIU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados na actividade sindical.

Artigo 5.º

Solidariedade sindical

1 — O SPLIU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios e na defesa da classe.

2 — Para atingir os fins, pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais, por deliberação do conselho nacional.

3 — Pode também admitir ou absorver outras associações de docentes que queiram extinguir-se.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos dos números que se seguem.

2 — O SPLIU reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

3 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

5 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SPLIU subordinam-se às normas constantes dos presentes estatutos.

Artigo 7.º**Fins**

O Sindicato tem por fins essenciais:

- a) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Contribuir para a qualidade do ensino e da educação exigindo a profissionalização de todos os docentes;
- c) Engrandecer, pelas suas iniciativas, o movimento sindical livre e independente;
- d) Preparar-se para atender os seus associados, apoiar as suas reivindicações, contribuir para a sua formação cívica e político-sindical e intervir na defesa dos seus direitos em processos de natureza disciplinar e judicial;
- e) Defender e exercer o direito à contratação colectiva dos docentes como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o seu cumprimento;
- g) Defender os postos de trabalho dos associados;
- h) Promover e dinamizar a formação, nomeadamente a formação contínua dos professores e a formação profissional no âmbito da formação de formadores e em novas tecnologias de informação, entre outras;
- i) Defender os interesses dos educadores e professores que, no âmbito da sua valorização profissional, pretendam prosseguir estudos superiores;
- j) Contribuir para que se esbatam as diferenças entre as formações superiores dos politécnicos e das universidades no que diz respeito à formação dos educadores e professores;
- k) Estabelecer o espírito de coesão entre os professores;
- l) Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios;
- m) Exercer o direito de greve;
- n) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que esteja filiado ou associado, dando execução às suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos;
- o) Pugnar pela mediação da representatividade sindical;
- p) Defender e promover formas cooperativas e de solidariedade social para benefício dos associados e familiares;
- q) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos sócios aposentados;
- r) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;
- s) Defender e promover a integração profissional e social dos docentes portadores de deficiência.

CAPÍTULO III**Da formação****Artigo 8.º****Conselho científico**

1 — O conselho científico é uma estrutura de carácter consultivo que elabora o plano anual de formação do Sindi-

cato, a desenvolver nas áreas do conhecimento pedagógico, científico, técnico, artístico e humanista.

2 — O conselho científico será eleito em reunião da direcção nacional e terá um presidente e quatro vogais.

3 — O conselho científico poderá agregar, para um melhor funcionamento, individualidades de reconhecida competência para os fins a que se propõe.

Artigo 9.º**Centro de formação**

O Centro de Formação Agostinho da Silva, do Sindicato, é uma estrutura vocacionada para a formação contínua dos professores.

Artigo 10.º**Obrigações do coordenador do pelouro da formação contínua**

1 — O coordenador do pelouro da formação contínua é nomeado pelo presidente da direcção nacional do SPLIU.

2 — O coordenador será o único responsável pela coordenação pedagógica e financeira do Centro de Formação, competindo-lhe assinar toda a documentação, incluindo os balancetes pedagógicos e financeiros.

3 — Ao coordenador, em conjunto com a comissão pedagógica do Centro de Formação, compete elaborar o regulamento interno do Centro de Formação.

4 — Compete ainda ao coordenador apresentar o projecto anual de formação contínua na primeira reunião do conselho nacional, depois de reunir com a comissão pedagógica do Centro de Formação.

CAPÍTULO IV**Dos sócios****Artigo 11.º**

1 — Podem ser sócios de pleno direito todos os que estão enumerados no artigo 1.º.

2 — Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção nacional.

3 — Podem ser sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, a quem, pelo seu prestígio no domínio do sindicalismo livre, independente e democrático ou pelo mérito e empenho demonstrados na participação em actividades do SPLIU, tenha sido reconhecida como justa a concessão deste testemunho de consideração.

4 — A atribuição da categoria de sócio honorário é da competência do congresso, mediante proposta do conselho nacional.

5 — Os sócios honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas e não gozam do direito de voto no congresso.

Artigo 12.º**Admissão**

O pedido de admissão de sócio ao Sindicato é dirigido à direcção nacional num modelo próprio para o efeito e será registado no livro de sócios.

Artigo 13.º

Consequência do pedido de admissão

1 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SPLIU.

2 — Considera-se no gozo dos seus direitos o sócio com as quotas em dia, sem prejuízo do estipulado no artigo 24.º

Artigo 14.º

Recusa de admissão

1 — A direcção nacional do SPLIU pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do docente aos princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada ou cancelada a sua inscrição, a direcção nacional informará o docente dos motivos da recusa, podendo este recorrer da decisão para o conselho nacional do SPLIU.

Artigo 15.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SPLIU segundo os princípios e as normas dos estatutos;

b) Participar livremente em todas as actividades do SPLIU segundo os princípios e normas dos estatutos;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SPLIU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do SPLIU em tudo quanto esteja relacionado com a sua actividade profissional;

e) Ser informado regularmente da actividade do SPLIU e particularmente de assuntos de âmbito profissional;

f) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção nacional que contrariem ou lesem alguns dos seus direitos.

Artigo 16.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SPLIU;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do SPLIU quando tomadas de acordo com os estatutos;

c) Participar nas actividades do SPLIU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;

d) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;

e) Pagar e manter actualizada a quota do SPLIU;

f) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

a) Comuniquem por escrito à direcção nacional do SPLIU a vontade de se desvincularem;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizem a situação;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 18.º

Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional, sob proposta da direcção nacional e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

CAPÍTULO V

Do poder, processo e medidas disciplinares

Artigo 19.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-la ao arguido e à direcção nacional ou propor a sua aplicação ao conselho nacional nos casos em que os estatutos o determinem, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações do conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe sempre recurso para o conselho nacional dentro de 10 dias sobre a data da recepção da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho nacional subsequente à data do recibo ou da recepção da sua interposição. O conselho nacional delibera em última instância, devendo o recurso e respectiva resposta constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

Artigo 20.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito; este inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O acusado alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à prova da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado até ao limite de novo período de 30 dias, quando o conselho disciplinar e fiscalizador de contas o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho nacional.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

Artigo 21.º

Garantia e defesa

Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas as suas garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

Artigo 22.º

Medidas disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infringam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão devidamente registada em acta;
- b) Suspensão temporária de 30 a 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas a), b) e c) são da competência exclusiva do conselho nacional, sob proposta do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Causem danos patrimoniais ao bom nome do SPLIU.

3 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

CAPÍTULO VI

Da quotização

Artigo 23.º

Quotas

1 — A quota é de 0,6 % do vencimento ilíquido.

2 — A cobrança da quota compete ao SPLIU, que poderá celebrar com as entidades patronais os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

3 — Das quotizações mensais cobradas aos sócios, 50 % das mesmas serão destinadas às direcções regionais para o cumprimento das suas funções, nomeadamente de dinamização da região. Sempre que devidamente justificada e caso exista uma alteração anormal e imprevisível de circunstâncias financeiras, a direcção nacional do Sindicato

fica autorizada a reter ou a disponibilizar as quantias estritamente necessárias para os fins considerados essenciais.

4 — A quota do docente aposentado corresponde a € 5.

Artigo 24.º

Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos nacionais do Sindicato

Artigo 25.º

Órgãos nacionais

1 — Os órgãos nacionais do SPLIU são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) A direcção nacional;
- e) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — A mesa do congresso preside também ao conselho nacional.

3 — Cada órgão nacional tem um presidente e no mínimo dois vice-presidentes.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 26.º

Constituição do congresso

1 — O congresso é constituído por delegados:

- a) Por inerência;
- b) Eleitos.

2 — São delegados por inerência:

- a) Os membros efectivos da mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) Os membros eleitos do conselho nacional;
- c) A direcção nacional;
- d) Os membros efectivos do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- e) Cinco membros efectivos de cada direcção regional.

3 — São delegados eleitos os que são eleitos pelos círculos eleitorais, previstos no artigo 29.º, n.º 7.

4 — O número de delegados ao congresso não poderá ser inferior a 200.

Artigo 27.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por convocatória da mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela mesa do congresso, por proposta aprovada em conselho nacional, pela direcção nacional ou por um mínimo de um terço dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em, pelo menos, um dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — Da convocatória constarão a ordem de trabalhos, o dia (ou dias), horas e o local de funcionamento.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 28.º

Competências do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SPLIU;

b) Aprovação do regimento do congresso;

c) Eleição da mesa do congresso;

d) Aprovação e alteração dos estatutos;

e) Dissolução ou fusão do SPLIU;

f) Eleição dos órgãos estatutários do SPLIU;

g) Apreciação da actividade do SPLIU relativamente a todos os órgãos e instâncias;

h) Deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais;

i) Aprovação da percentagem da quotização.

Artigo 29.º

Eleição dos delegados ao congresso

1 — O conselho nacional fixará em regulamento eleitoral o número máximo de delegados ao congresso, o qual, nos termos do artigo 26.º, n.º 4, não pode ser inferior a 200.

2 — Os delegados a eleger para o congresso são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional).

3 — A eleição dos delegados ao congresso faz-se por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território nacional.

4 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo, a definir em regulamento eleitoral.

5 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão organizadora e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da divulgação do congresso.

6 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa do congresso e por dois representantes de cada lista concorrente.

7 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 3 são:

a) A Direcção Regional do Norte, com sede em Maia, compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) A Direcção Regional do Centro, com sede em Castelo Branco, compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre e Viseu;

c) A Direcção Regional da Grande Lisboa, com sede em Torres Vedras, compreende os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal;

d) A Direcção Regional do Sul, com sede em Quarteira, compreende os distritos de Beja, Évora e Faro;

e) A Direcção Regional da Região Autónoma dos Açores, com sede em São Miguel, compreende as ilhas de Santa Maria, São Miguel, Terceira, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo;

f) A Direcção Regional da Região Autónoma da Madeira, com sede na Madeira, compreende as ilhas da Madeira e de Porto Santo;

g) A Direcção Regional das Comunidades, compreende a área geográfica do território das comunidades portuguesas espalhadas pelos diversos continentes.

Artigo 30.º

Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, votada em reunião do conselho nacional, por proposta do presidente da direcção nacional.

2 — A comissão organizadora assegurará o início dos trabalhos do congresso. Compete depois à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento dos trabalhos.

3 — O congresso deverá aprovar, sob proposta da mesa do congresso, o regimento que regulará o seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

Artigo 31.º

Deliberações

1 — O congresso só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes dois terços dos seus membros.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, no entanto, maioria de dois terços para aprovação de requerimentos e, por força da lei civil, três quartos dos membros presentes para alteração dos estatutos.

4 — Não havendo quórum, o congresso reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora marcada para o início da reunião.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 32.º

Composição e eleição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é composto por:

a) Membros por inerência: a mesa do conselho nacional; o conselho disciplinar e fiscalizador de contas; o presidente

da direcção nacional, o tesoureiro da direcção nacional; os vice-presidentes da direcção nacional; 60 membros efectivos da direcção nacional e até 3 membros de cada direcção regional;

b) Membros eleitos: os membros eleitos são em número de 57.

2 — Os membros do conselho nacional referidos no n.º 1, alínea b), são eleitos em congresso pelo sistema de listas nominativas concorrentes, com aplicação do método de Hondt, por voto secreto, nos demais termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional caduca com o da direcção nacional do SPLIU, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção eleita.

Artigo 33.º

Mesa do conselho nacional e do congresso

A mesa do conselho nacional é a mesma do congresso e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Dois secretários;
- d) Dois vogais suplentes.

Artigo 34.º

Competências do conselho nacional

1 — O conselho nacional é o órgão central do Sindicato entre congressos e constitui a assembleia de representantes dos sócios com competência para zelar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos.

2 — Compete-lhe em especial:

- a) Aprovar o seu regulamento interno, o regulamento eleitoral, o regulamento do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- b) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 31 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração for superior a um dia;
- d) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do SPLIU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de deliberações;
- e) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho, ou a sua revisão, bem como os protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SPLIU e autorizar a sua assinatura;
- f) Propor ao congresso a alteração dos estatutos;
- g) Propor ao congresso a destituição dos órgãos sociais nacionais;
- h) Marcar as datas das reuniões do congresso;
- i) Eleger de entre os seus membros comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos do SPLIU, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- k) Autorizar a direcção nacional do SPLIU a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Depositar na direcção nacional atribuições que lhe competem;

m) Apreciar e aprovar a criação de direcções regionais, sob proposta da direcção;

n) Aprovar e destituir, entre congressos, os órgãos das direcções regionais, sob proposta fundamentada da direcção nacional;

o) Deliberar, sob proposta da direcção nacional, da filiação em organizações nacionais ou estrangeiras ou da associação com organizações nacionais democráticas. Deliberar também sobre a hipótese de vir a ser integrada por associações regionais ou nacionais de professores, sindicais ou não, que venham a extinguir-se;

p) Pronunciar-se sobre toda a actividade da direcção nacional e propor as orientações que entender necessárias, no cumprimento dos estatutos e das decisões aprovadas em congresso;

q) Apreciar as propostas de admissão de sócios que a direcção haja recusado;

r) Fixar o sistema de quotização e do montante das quotas;

s) Apreciar, alterar e aprovar os círculos eleitorais, sob proposta da direcção;

t) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho, ou a sua revisão.

3 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por metade e mais um dos votos, não podendo reunir sem a maioria dos seus membros.

4 — Não havendo quórum, o conselho nacional reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora inicialmente marcada para o início da reunião.

Artigo 35.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente em Dezembro e Março de cada ano, sendo convocado pelo seu presidente ou por quem o substitua. Reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, pela direcção nacional do SPLIU ou a requerimento de um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional deverá ser nominal e por escrito, com a indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A expedição das convocatórias deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional serão dirigidos ao presidente da mesa deste órgão por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhe refiram. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho nacional de forma que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

Artigo 36.º

Competências do presidente da mesa do conselho nacional e do congresso

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho nacional e do congresso:

- a) Representar o SPLIU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção nacional;

b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção nacional, não tendo, contudo, direito a voto;

c) Proceder à convocação do conselho nacional e do congresso;

d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;

e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho nacional e do congresso e conduzir os respectivos trabalhos, tendo voto de qualidade;

f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;

g) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do conselho nacional e do congresso;

h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos;

i) Comunicar ao conselho nacional e ao congresso quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento.

2 — Compete aos vice-presidentes substituir o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente da mesa do conselho nacional e do congresso em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho nacional e do congresso;

c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do congresso e do conselho nacional;

d) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa do conselho nacional e do congresso;

e) Passar certidão das actas do conselho nacional e do congresso sempre que requerida.

Artigo 37.º

Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SPLIU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SPLIU.

2 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é composto por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso por voto secreto e directo de listas nominativas completas.

3 — Na sua primeira reunião, o primeiro da lista do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, que é o presidente, designará, de entre os seus membros, o vice-presidente, o secretário e os vogais suplentes. Elaborará também o seu regulamento interno, que será aprovado em reunião do conselho nacional.

Artigo 38.º

Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;

b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho nacional;

c) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção até 15 dias antes da reunião do conselho nacional que o aprecie;

d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 39.º

Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

SECÇÃO III

Da direcção nacional

Artigo 40.º

Composição e eleição da direcção nacional

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta e exercida no mínimo por 15 e no máximo por 135 membros efectivos e de 2 a 11 suplentes.

2 — É eleita em congresso, por escrutínio secreto, pelo sistema de listas maioritárias, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — Têm assento na direcção nacional, por inerência, os directores e subdirectores regionais de cada direcção regional, bem como mais um elemento por cada mil sócios inscritos na respectiva região.

4 — A composição da direcção nacional deve garantir um número ímpar de membros.

Artigo 41.º

Competências da direcção nacional

Compete especialmente à direcção nacional:

a) Dar execução às deliberações do conselho nacional e do congresso;

b) Representar o SPLIU em juízo e fora dele;

c) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical, de acordo com os estatutos e o regulamento interno;

d) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócios nos termos dos estatutos e apresentar à apreciação do conselho nacional as propostas de admissão que haja recusado;

e) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;

f) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SPLIU;

g) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre o pessoal do Sindicato com as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector e, em todos os assuntos, de acordo com as normas legais;

h) Apresentar ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 31 de Março e 31 de Dezembro, respectivamente, acompanhados do relatório de actividades;

i) Propor a criação e a destituição dos órgãos das direcções regionais ao conselho nacional;

j) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SPLIU;

l) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;

m) Apresentar e submeter à discussão e aprovação do conselho nacional, bem como ao congresso, o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;

n) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

o) Decretar greve por período não superior a um dia;

p) Aprovar o respectivo regulamento interno, bem como eventuais alterações;

q) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

r) Apresentar propostas e contrapropostas às entidades empregadoras de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho nacional;

s) Assegurar a organização e representação do SPLIU a nível nacional, regional e local, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior, dos sectores público, privado e cooperativo;

t) Convocar as assembleias de delegados sindicais a nível nacional.

Artigo 42.º

Do funcionamento e deliberação da direcção nacional

1 — A direcção nacional funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A direcção nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências, sob proposta do presidente da direcção nacional ou de pelo menos 10 % dos seus membros efectivos.

3 — A direcção nacional pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, em concordância com os critérios a definir em regulamento interno.

4 — A direcção nacional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se uma acta por cada reunião efectuada.

Artigo 43.º

Do regulamento interno da direcção nacional

1 — O regulamento interno da direcção nacional será aprovado sob proposta do presidente da direcção nacional ou de pelo menos 10 % dos seus membros na primeira reunião de direcção por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção nacional de modo a assegurar a gestão corrente do Sindicato, a gestão a nível nacional e em todos os sectores de ensino representados pelo SPLIU e nas organizações em que possa vir a estar filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deverá prever as respectivas competências.

4 — O regulamento interno deverá prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da

direcção, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

5 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, tendo em conta o n.º 3 do artigo 23.º, as deliberações do congresso, o orçamento anual e as orientações do conselho nacional.

6 — O regulamento interno deverá respeitar tudo o que está estatutariamente definido em relação à apresentação de contas e à apresentação do orçamento para cada ano. Além disso, deve prever o plano de actividades proposto pelo presidente da direcção nacional, a submeter à aprovação do conselho nacional.

7 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

8 — A direcção nacional pode proceder às alterações do regulamento interno, nos termos do n.º 1 deste artigo.

Artigo 44.º

Da eleição do presidente da direcção nacional

É considerado eleito presidente da direcção nacional o candidato que figure em primeiro lugar na lista da direcção nacional mais votada.

Artigo 45.º

Competências do presidente da direcção nacional

Compete ao presidente da direcção nacional:

a) Convocar e presidir às reuniões da direcção nacional, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção nacional, nos termos do regulamento interno;

b) Designar, na primeira reunião da direcção nacional, de entre os vogais efectivos aqueles que executarão os cargos e pelouros da tesouraria, das vice-presidências e da secretaria, entre outros;

c) Designar a equipa de negociações com o Ministério da Educação;

d) Coordenar a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;

e) Representar o SPLIU em todos os actos e nas organizações internacionais, com a salvaguarda do estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º;

f) Despachar assuntos urgentes, comunicando-os aos respectivos órgãos;

g) Gerir os recursos humanos docentes;

h) Emitir, nos termos da competência da direcção nacional, as suas opiniões;

i) Delegar temporariamente, total ou parcialmente, em um ou mais membros da direcção as suas competências;

j) Exercer outras competências que lhe sejam distribuídas pela direcção, nos termos do regulamento interno e dos estatutos.

Artigo 46.º

Do tesoureiro da direcção nacional

O tesoureiro da direcção nacional do SPLIU será designado pelo presidente da direcção nacional na primeira reunião da direcção.

Artigo 47.º

Competências do tesoureiro da direcção nacional

1 — O tesoureiro, em conjunto com o presidente da direcção nacional, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual e as orientações do congresso, do conselho nacional e da direcção nacional.

2 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e do orçamento anuais à direcção nacional e ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — Compete-lhe elaborar o balancete mensal das contas, apresentando-o obrigatoriamente ao presidente da direcção nacional ou ao seu substituto legal, conjuntamente com a lista mensal de descontos bancários dos sócios e dos extractos da conta de movimentos do Sindicato.

Artigo 48.º

Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos seus actos perante o congresso e o conselho nacional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — O Sindicato obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção nacional sendo obrigatoriamente um deles o presidente ou o tesoureiro.

3 — Para efeitos do número anterior, pode o presidente delegar num dos vice-presidentes ou num dos vogais efectivos da direcção nacional.

SECÇÃO IV

Das direcções regionais

Artigo 49.º

Da organização e dos órgãos das direcções regionais

1 — As direcções regionais são:

a) A Direcção Regional do Norte, com sede em Maia, compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) A Direcção Regional do Centro, com sede em Castelo Branco, compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre e Viseu;

c) A Direcção Regional da Grande Lisboa, com sede em Torres Vedras, compreende os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal;

d) A Direcção Regional do Sul, com sede em Quarteira, compreende os distritos de Beja, Évora e Faro;

e) A Direcção Regional da Região Autónoma dos Açores, com sede em São Miguel, compreende as ilhas de Santa Maria, São Miguel, Terceira, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo;

f) A Direcção Regional da Região Autónoma da Madeira, com sede na Madeira, compreende as ilhas da Madeira e de Porto Santo;

g) A Direcção Regional das Comunidades, que compreende a área geográfica do território das comunidades portuguesas espalhadas pelos diversos continentes.

2 — Os órgãos regionais do SPLIU são:

a) A assembleia regional;

b) A mesa da assembleia regional, constituída por cinco elementos efectivos e dois suplentes;

c) A direcção regional.

SUBSECÇÃO I

Da assembleia regional

Artigo 50.º

Constituição da assembleia regional

1 — A assembleia regional é constituída por delegados:

- a) Eleitos;
- b) Por inerência.

2 — São delegados eleitos os sufragados nos respectivos círculos eleitorais, nos termos do regulamento interno.

3 — São delegados por inerência:

- a) Os membros da direcção regional;
- b) Os membros da mesa da assembleia regional.

Artigo 51.º

Reunião da assembleia regional

1 — A assembleia regional reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por convocatória da respectiva mesa eleita no início dos trabalhos, nos termos do respectivo regulamento interno.

2 — A assembleia regional reúne extraordinariamente, sempre que convocada pela mesa, pela direcção regional ou por um mínimo de um terço dos associados regionais no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória, com ordem de trabalhos, hora e local da reunião, deverá ser comunicada por carta dirigida a todos os seus membros, eleitos e por inerência, com 30 dias de antecedência.

Artigo 52.º

Competências da assembleia regional

São da competência da assembleia regional:

- a) A eleição e a destituição da respectiva mesa;
- b) A definição das linhas orientadoras da direcção regional;
- c) A aprovação do seu regimento;
- d) A eleição e a destituição da direcção regional de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional);
- e) A apreciação da actividade da direcção regional;
- f) As demais competências delegadas pelos órgãos nacionais.

Artigo 53.º

Eleição dos delegados à assembleia regional

1 — O número de delegados à assembleia regional é definido no regulamento eleitoral aprovado pelo congresso nacional, tendo em conta os sócios de cada direcção regional.

2 — Os delegados a eleger à assembleia regional são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional).

3 — A eleição dos delegados à assembleia regional faz-se por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território da direcção regional.

4 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo, a definir no regulamento eleitoral.

5 — O processo eleitoral rege-se pelo regulamento, divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da divulgação da assembleia regional.

6 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia regional e por dois representantes de cada lista concorrente.

Artigo 54.º

Deliberações da assembleia regional

1 — A assembleia regional só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes dois terços dos seus membros.

2 — A assembleia regional só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — As deliberações da assembleia regional são tomadas por maioria simples de votos.

4 — Não havendo quórum, a assembleia regional reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora inicialmente marcada para o início da reunião.

SUBSECÇÃO II

Da direcção regional

Artigo 55.º

Da composição e eleição

1 — O primeiro da lista eleita de cada direcção regional é o director regional.

2 — Cada direcção regional tem o número mínimo de 11 e um máximo de 51 membros efectivos e de 2 a 11 suplentes.

3 — Os órgãos da direcção regional são eleitos pelos sócios inscritos nos círculos eleitorais correspondentes ao âmbito geográfico da respectiva direcção regional.

Artigo 56.º

Das competências das direcções regionais

Compete especialmente à direcção regional:

a) Dar execução às deliberações dos órgãos nacionais e da assembleia regional;

b) Gerir a direcção regional e coordenar a respectiva actividade sindical, de acordo com os estatutos e o regulamento interno;

c) Propor à direcção nacional a admissão e o cancelamento da inscrição de sócios nos termos dos estatutos;

d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens da direcção regional do SPLIU;

e) Requerer a convocação da assembleia regional, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;

f) Apresentar e submeter à discussão e aprovação da assembleia regional o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;

g) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

h) Aprovar o respectivo regulamento interno, bem como eventuais alterações;

i) Gerir os fundos da direcção regional do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação, excepto se lavrar em acta voto discordante;

j) Convocar as assembleias de delegados sindicais no âmbito da direcção regional.

Artigo 57.º

Do funcionamento e deliberação da direcção regional

1 — A direcção regional funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o director voto de qualidade.

2 — A direcção regional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências sob proposta do director regional ou de pelo menos 10 % dos seus membros efectivos.

3 — A direcção regional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se uma acta por cada reunião efectuada.

Artigo 58.º

Do regulamento interno da direcção regional

1 — O regulamento interno da direcção regional será aprovado sob proposta do director regional ou de pelo menos 10 % dos seus membros, na primeira reunião de direcção, por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção regional, de modo a assegurar a gestão corrente.

3 — O regulamento interno deverá respeitar tudo o que está estatutariamente definido em relação à apresentação de contas e à apresentação do orçamento para cada ano.

4 — As alterações do regulamento interno obedecem ao disposto do n.º 1 deste artigo.

Artigo 59.º

Competências do director regional

Compete ao director regional:

a) Convocar e presidir às reuniões da direcção regional, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção regional, nos termos do regulamento interno;

b) Designar, na primeira reunião da direcção regional, de entre os seus membros, aqueles que executarão os cargos de subdirectores, tesoureiro, vogais efectivos e suplentes;

c) Coordenar a execução da estratégia político-sindical definida estatutariamente;

d) Despachar assuntos urgentes, comunicando-os aos respectivos órgãos;

e) Gerir os recursos humanos da direcção regional;

f) Delegar temporariamente, total ou parcialmente, em um dos subdirectores regionais, as suas competências;

g) Exercer outras competências que lhe sejam distribuídas pela direcção regional, nos termos do regulamento interno e dos estatutos;

h) Os subdirectores regionais não têm competências próprias, exercendo apenas aquelas que lhes forem delegadas pelo director regional.

Artigo 60.º

Competências do tesoureiro da direcção regional

1 — O tesoureiro da direcção regional, em conjunto com o director regional, é o responsável pela gestão corrente dos fundos da direcção regional, de acordo com o orçamento anual e as orientações dos órgãos nacionais e regionais.

2 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e do orçamento anual à direcção regional.

3 — Compete-lhe elaborar o balancete mensal das contas, apresentando-o obrigatoriamente à direcção regional, para aprovação, que, por sua vez, enviará à direcção nacional, para ratificação.

Artigo 61.º

Responsabilidade dos membros da direcção regional

1 — Os membros da direcção regional respondem solidariamente pelos seus actos perante a assembleia regional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — A direcção regional obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção regional, sendo obrigatoriamente um deles o director regional ou o tesoureiro.

3 — Para efeitos do número anterior, pode o director regional delegar num dos subdirectores regionais.

Artigo 62.º

Da destituição ou renúncia do todo ou de parte das direcções regionais

Quando uma direcção regional tenha sido destituída ou se tenha demitido no todo ou maioritariamente, a direcção nacional do SPLIU nomeará uma comissão provisória de três membros, a ser ratificada pelo conselho nacional logo que este reúna, que assegurará de imediato as funções de gestão até à realização de eleições regionais.

CAPÍTULO VIII

Da organização sindical de base

SECÇÃO I

Dos órgãos de base

Artigo 63.º

Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos sindicais, é o estabelecimento de ensino/agrupamento, do pré-escolar, do ensino básico, do secundário e do superior.

Artigo 64.º

Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- Eleger e destituir o delegado sindical;
- Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos do Sindicato;
- Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 65.º

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem, junto dos órgãos do SPLIU, e servem de elemento de ligação entre uns e outros.

Artigo 66.º

Condições de elegibilidade para delegado sindical

Pode ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- Não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos.

Artigo 67.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SPLIU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao director regional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos, reenviando-os à direcção nacional.

3 — No prazo de 10 dias após a recepção do processo, a direcção regional comunicará ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção nacional oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de um ano escolar.

7 — Na impossibilidade de eleição do delegado sindical até 15 de Setembro, será designado um associado pela direcção regional, que desempenhará essas funções até que estejam reunidas as condições para o efeito.

Artigo 68.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e os demais docentes e a respectiva direcção regional e a direcção nacional, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- Dinamizar a actividade sindical dos docentes, defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;
- Dar parecer aos órgãos do SPLIU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SPLIU;

- e) Cooperar com os órgãos do SPLIU a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção regional;
- j) Dignificar e defender o SPLIU de acordo com a lei vigente.

Artigo 69.º

Da reunião dos delegados sindicais

1 — A assembleia dos delegados sindicais é um órgão de apoio, consulta e cooperação com os órgãos estatutários, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando no levantamento e estudo dos problemas laborais de âmbito regional e local.

2 — A convocação da assembleia de delegados compete à direcção nacional, nos termos do regulamento interno, ou a, pelo menos, 25 % dos delegados.

Artigo 70.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional, que oficiará ao estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SPLIU.

CAPÍTULO IX

Do processo eleitoral

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 71.º

Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, nos termos do artigo 13.º, e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

Artigo 72.º

Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;

- b) Estejam nas condições referidas no artigo 17.º destes estatutos.

SECÇÃO II

Da eleição dos órgãos do Sindicato

Artigo 73.º

1 — A eleição dos órgãos estatutários é realizada por escrutínio secreto, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa do congresso e do conselho nacional, com o conselho nacional e com o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — As listas a apresentar ao congresso são elaboradas pelo presidente da direcção nacional e pela COC.

4 — Os órgãos regionais são eleitos nas respectivas assembleias regionais.

5 — No caso das eleições regionais, as listas são apresentadas pelos respectivos directores regionais.

6 — Podem ser apresentadas outras listas ao sufrágio desde que subscritas por, pelo menos, um quarto dos delegados ao congresso ou à respectiva assembleia regional.

7 — Cada lista apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

8 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 74.º

Da posse dos órgãos do sindicato

1 — Após as eleições, anunciados os resultados, a mesa do congresso dará posse aos órgãos nacionais eleitos.

2 — No caso dos órgãos regionais, a posse será dada pela mesa da assembleia regional.

3 — Para o efeito será organizado um caderno que conterà cada um dos órgãos eleitos.

4 — Para ser concretizada a posse, o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional, no caso dos órgãos regionais, fará a chamada nominal de cada um dos eleitos por cada órgão. O eleito tomará posse colocando a respectiva assinatura à frente do respectivo nome.

CAPÍTULO X

SECÇÃO I

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 75.º

Da competência orçamental

Compete à direcção nacional, através de uma conta aberta para o efeito, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do SPLIU, a submeter à aprovação do conselho nacional.

Artigo 76.º

Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas a serem propostas e votadas em reunião de direcção nacional que permitam o funcionamento do SPLIU. Além disso, conterá verbas a despende com organizações onde o Sindicato vier a estar filiado;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas, a não ser que a direcção nacional vote um orçamento suplementar.

2 — A direcção nacional poderá apresentar ao conselho nacional orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquele órgão no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho nacional não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção nacional fará a gestão do SPLIU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 77.º

Das receitas do SPLIU

Constituem receitas do SPLIU:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Outras receitas.

Artigo 78.º

Das despesas do SPLIU

As despesas do SPLIU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

SECÇÃO II

Artigo 79.º

Dos fundos e saldo do exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a actividade do Sindicato serão aplicadas no fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — O congresso regulamentará, sob proposta da direcção nacional, a utilização destes fundos.

3 — Os saldos do exercício serão anualmente aprovados em conselho nacional.

Artigo 80.º

Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pelo tesoureiro da direcção nacional, a apresentar ao conselho nacional com o parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos fins do SPLIU.

CAPÍTULO XI

Aquisição e impenhorabilidade de bens

Artigo 81.º

1 — Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do Sindicato são impenhoráveis.

2 — Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios do Sindicato não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;

b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente, concretamente o conselho nacional.

CAPÍTULO XII

Da fusão

Artigo 82.º

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — O congresso só deliberará se a maioria dos sócios tiver participado na eleição dos delegados ao congresso.

Artigo 83.º

Da extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta sobre a extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens serem distribuídos pelos associados.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos associados.

CAPÍTULO XIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 84.º

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso, mediante proposta do conselho nacional. Todavia, a alteração carece da maioria simples dos votos, dos três quartos dos membros que são obrigatórios para que o congresso reúna.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Artigo 85.º

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pelo congresso, deverão ser simultaneamente eleitos todos os órgãos nacionais do Sindicato neles previstos.

2 — Os órgãos do Sindicato eleitos nos termos do número anterior iniciarão funções depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta daquela, depois de decorridos 30 dias após o registo.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

Artigo 86.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pelo conselho nacional de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 18 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 9, a fl. 120 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Direcção Nacional — Eleição em 21 de Fevereiro de 2009 para o mandato de quatro anos.

Membros da Direcção Nacional eleitos ao abrigo do n.º 1 do artigo 40.º

Manuel Rolo Gonçalves, bilhete de identidade n.º 1580301, emitido em 4 de Março de 1993, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Alice Conceição Lima dos Santos Almeida, bilhete de identidade n.º 8211170, emitido em 11 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Aline dos Anjos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10934375, emitido em 23 de Julho de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Amélia Maria Damas Matias, bilhete de identidade n.º 5076930, emitido em 16 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Ana Helena Boavida Gonçalves Bentes Milheiro, bilhete de identidade n.º 8937974, emitido em 18 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Ana Maria Lopes Miranda, bilhete de identidade n.º 7427993, emitido em 19 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Ana Maria Mendes dos Santos Veríssimo Ferreira, bilhete de identidade n.º 5393932, emitido em 7 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ana Paula Barata Laço Tiago, bilhete de identidade n.º 9794977, emitido em 13 de Novembro de 2003, do

arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ana Paula Carneiro Alves, bilhete de identidade n.º 9809947, emitido em 1 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Ana Paula Cosme Giesta, bilhete de identidade n.º 5518624, emitido em 8 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ana Paula da Silva Matos Alves Capela, bilhete de identidade n.º 10125667, emitido em 15 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Ana Paula Matias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6058133, emitido em 12 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Ana Paula Nobre da Glória Jacinto, bilhete de identidade n.º 6987457, emitido em 20 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ana Teresa Craveiro Nunes, bilhete de identidade n.º 6293871, emitido em 2 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ângela Cristina Guerreiro de Brito, bilhete de identidade n.º 10323978, emitido em 30 de Janeiro de 2002 Lisboa professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Antónia Maria Rosa Carrilho Romeiro, bilhete de identidade n.º 6894983, emitido em 13 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

António Ramos Porfírio, bilhete de identidade n.º 5170137, emitido em 17 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ariana Helena Varela Furtado, bilhete de identidade n.º 10762237, emitido em 9 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Carla Isabel Correia de Barros Rosado Balseiro, bilhete de identidade n.º 10119527, emitido em 13 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Carla Maria do Carmo Trindade Baixa Delgado, bilhete de identidade n.º 9791821, emitido em 28 de Dezembro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Carlos Filipe Ferro de Sousa, bilhete de identidade n.º 12199837, emitido em 14 de Junho de 2004, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Carlos Manuel Aniceto Casimiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7568214, emitido em 25 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Carmina de Barros Moreira, bilhete de identidade n.º 2868947, emitido em 6 de Março de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Catarina da Ascensão Castanho da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 6605495, emitido em 19 de Agosto de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Cláudia Margarida Loureiro da Fonseca, bilhete de identidade n.º 10890664, emitido em 5 de Abril de 2002, do arquivo de Viseu, professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário, do QZP.

Cláudia Rocha Caetano, bilhete de identidade n.º 10009392, emitido em 17 de Março de 2006, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Daniel Augusto de Melo Rosa, bilhete de identidade n.º 2318392, emitido em 1 de Abril de 1997, do arquivo de Oeiras, professor do ensino secundário, do QZP.

Delfina de Jesus Pereira Marques Morgado Carlos, bilhete de identidade n.º 9476561, emitido em 11 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Delfina Maria Simões Gonçalves Zacarias, bilhete de identidade n.º 2445124, emitido em 29 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Deodata Maria Temudo Sequeira, bilhete de identidade n.º 9525940, emitido em 16 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Diamantino Amaral dos Santos, bilhete de identidade n.º 3171674, emitido em 12 de Julho de 2004, do arquivo de Viseu, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Dina Maria Gomes Vieira Félix, bilhete de identidade n.º 7808319, emitido em 13 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Dina Teresa Batista Brilha, bilhete de identidade n.º 8239272, emitido em 12 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Domingos Fontes da Costa, bilhete de identidade n.º 4422965, emitido em 31 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, do QE.

Dorotea Maria Rodrigues Gomes Nascimento Fráguas, bilhete de identidade n.º 5219432, emitido em 10 de Março de 1998, do arquivo de Évora, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Elisa de Fátima Oleirinha Valério Veloso, bilhete de identidade n.º 5517547, emitido em 10 de Dezembro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário, do QE.

Elisabete Fernanda Cruz Martinho, bilhete de identidade n.º 9524810, emitido em 3 de Janeiro de 2006, do arquivo de Lisboa, professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário, do QE.

Elisabete Maria Pereira Freixo, bilhete de identidade n.º 10210094, emitido em 20 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Elsa Maria Branco Fontinhas Rebelo, bilhete de identidade n.º 7797704, emitido em 3 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ema Luísa Miguel de Almeida Sá Gonçalves, bilhete de identidade n.º 9874775, emitido em 7 de Abril de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Florbelia Maria Santos, bilhete de identidade n.º 8532498, emitido em 17 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Idalina Fernandes Rodrigues de Sousa, bilhete de identidade n.º 7960142, emitido em 19 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Isabel Maria Teles Caldeira, bilhete de identidade n.º 8079128, emitido em 16 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa, EB 2, 3 Pinhal Frades — AG ESC Pinhal Frades, do QE.

João Carlos Neves Morais da Conceição, bilhete de identidade n.º 7349808, emitido em 26 de Dezembro de 2001, do arquivo de Lisboa professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

João José Lopes Valentim, bilhete de identidade n.º 9882523, emitido em 22 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa, EB1 Parque Silva Porto — AG ESC Quinta de Marrocos, do QZP.

Joaquim Pinto Gonçalves, bilhete de identidade n.º 4255808, emitido em 15 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Jorge Manuel Aniceto Casimiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7581490, emitido em 2 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

José Manuel Valente Reis da Glória, bilhete de identidade n.º 7127975, emitido em 4 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Julieta Fuzeiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 7023576, emitido em 24 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Leonor da Paz Ribeiro Vieira Martins, bilhete de identidade n.º 1774283, emitido em 27 de Junho de 2002, do

arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Lídia Maria Costa Figueiredo, bilhete de identidade n.º 8449660, emitido em 30 de Janeiro de 2008, do arquivo de Lisboa, EB1 Alfeite — AG ESC Conceição Silva, do QE.

Lídia Maria Rodrigues Ferreira Guerreiro, bilhete de identidade n.º 5705110, emitido em 24 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Lília da Piedade Maças Realinho Dias, bilhete de identidade n.º 5374460, emitido em 4 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Lília Maria Franco Filipe, bilhete de identidade n.º 10364669, emitido em 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Luísa de Lurdes da Conceição Batista Marques, bilhete de identidade n.º 5215775, emitido em 12 de Junho de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Luísa de Oliveira Fernandes Esteves, bilhete de identidade n.º 10754515, emitido em 12 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Luísa Maria Tavares Esteves, bilhete de identidade n.º 8568077, emitido em 31 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Magda Filipa Patrício Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 10486526, emitido em 23 de Julho de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Manuel Fonseca Monteiro, bilhete de identidade n.º 4127957, emitido em 4 de Novembro de 2002, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Manuel Monteiro Afonso, bilhete de identidade n.º 3169740, emitido em 5 de Fevereiro de 1999, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria Alice Fernandes Marques Barreiros, bilhete de identidade n.º 4418265, emitido em 15 de Junho de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Cecília Pires Matias Santos, bilhete de identidade n.º 4198054, emitido em 18 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Céu Oliveira Neves Saruga, bilhete de identidade n.º 2215015, emitido em 24 de Julho de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 3.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Conceição Teixeira Pereira Nunes, bilhete de identidade n.º 7782890, emitido em 4 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria da Conceição Rato Vieira, bilhete de identidade n.º 6038330, emitido em 9 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria da Purificação Rodrigues Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7960145, emitido em 8 de Junho de 1999,

do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria de Fátima Gaspar Pinto, bilhete de identidade n.º 10110847, emitido em 3 de Dezembro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria de Fátima Nascimento Pires Marques, bilhete de identidade n.º 6086937, emitido em 6 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QE.

Maria de Fátima Neves Silva, bilhete de identidade n.º 5385047, emitido em 26 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Dulce Carvalho Peixeiro da Fonseca Passos, bilhete de identidade n.º 4006308, emitido em 12 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Fernanda Ferreira Vieira, bilhete de identidade n.º 4727175, emitido em 23 de Junho de 1998, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Fernanda Marçalo Faria Paulo, bilhete de identidade n.º 6091509, emitido em 7 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Maria Fernanda Monteiro Brigas Saraiva, bilhete de identidade n.º 4248320, emitido em 22 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Graça de Jesus Batista Lopes, bilhete de identidade n.º 6909946, emitido em 5 de Agosto de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Henriqueta Brito Duarte Lima Batista, bilhete de identidade n.º 6496167, emitido em 21 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Inês Miranda Venâncio Balbino, bilhete de identidade n.º 7569231, emitido em 21 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Isabel Reis Rodrigues Bagorro, bilhete de identidade n.º 4137053, emitido em 10 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Leonor Branco Nunes Abreu, bilhete de identidade n.º 10287608, emitido em 12 de Janeiro de 2006, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Leonor Matilde Costa Palma, bilhete de identidade n.º 5253618, emitido em 11 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Leonor Sousa Rodrigo da Silva, bilhete de identidade n.º 7375362, emitido em 3 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria Luís de Jesus Pereira Velez, bilhete de identidade n.º 9829434, emitido em 16 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Luísa Fernandes da Silva, bilhete de identidade n.º 9462608, emitido em 6 de Dezembro de 2005, do ar-

quivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Otilia Ribeiro Antunes Paiva Simões, bilhete de identidade n.º 9588113, emitido em 31 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria Rosa Hilário Acinho dos Santos Bento, bilhete de identidade n.º 5526517, emitido em 29 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa, EB 2, 3 Pedro Eanes Lobato, do QA.

Maria Teresa da Fonseca Pereira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7705897, emitido em 3 de Novembro de 2005, do arquivo de Lisboa, educadora de infância, do QZP.

Maria Teresa Maçarico Timóteo, bilhete de identidade n.º 6265198, emitido em 14 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Teresa Rocha Dionízio, bilhete de identidade n.º 6586231, emitido em 15 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Marília Oliveira Custódio, bilhete de identidade n.º 6908781, emitido em 1 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Nelson Manuel de Jesus Seródio, bilhete de identidade n.º 9966754, emitido em 2 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa, professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário, contratado.

Olga Maria Duque de Matos, bilhete de identidade n.º 5213806, emitido em 26 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Paula Gonçalves Almeida Vicente, bilhete de identidade n.º 9771376, emitido em 2 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Setúbal, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Roberto Pereira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5217085, emitido em 10 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, do QE.

Sandra Cristina Martins Cairrão Amorim, bilhete de identidade n.º 9802132, emitido em 21 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Setela de Jesus Andrade da Cunha Manso, bilhete de identidade n.º 4261453, emitido em 17 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QZP.

Silvina Lúcia Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 7123345, emitido em 28 de Outubro de 2004, do arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Sónia Maria Cardoso dos Santos Durão, bilhete de identidade n.º 8552374, emitido em 1 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Sónia Marina Madureira Costa Neves, bilhete de identidade n.º 7408459, emitido em 27 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QE.

Susana Maria da Rocha Areias, bilhete de identidade n.º 10013873, emitido em 7 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Teresa Sofia Neves Lopes, bilhete de identidade n.º 7311887, emitido em 14 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Vasco Manuel de Jesus Nabais, bilhete de identidade n.º 4132871, emitido em 7 de Abril de 1998, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Vickie dos Santos Carlos Horta, bilhete de identidade n.º 12068011, emitido em 25 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Vítor Manuel Alvarrão Carreto, bilhete de identidade n.º 4489393, emitido em 22 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Membros da Direcção por inerência ao abrigo do n.º 3 do artigo 4.º dos Estatutos

Daniel Carvalho Aradas, bilhete de identidade n.º 2487902, emitido em 13 de Março de 2006, do arquivo de Lisboa professor do 3.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Conceição Cracel Viana, bilhete de identidade n.º 3467831, emitido em 17 de Maio de 2001, do arquivo de Braga professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Pedro Miguel Domingues Lopes, bilhete de identidade n.º 9817045, emitido em 5 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

João Paulo Fernandes Alves, bilhete de identidade n.º 8609327, emitido em 15 de Março de 2000, do arquivo de Vila Real, professor do 3.º ciclo do ensino básico, do QE.

António Joaquim Neves Rodrigues Seara, bilhete de identidade n.º 5813942, emitido em 30 de Maio de 2003, do arquivo do Porto, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

António Manuel Pires de Carvalho, bilhete de identidade n.º 4132247, emitido em 17 de Outubro de 2001, do arquivo de Aveiro, professor do ensino secundário, do QE.

António Carlos Simão Ramos, bilhete de identidade n.º 4441756, emitido em 14 de Setembro de 1999, do arquivo de Castelo Branco, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

José Maria Ribeiro de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6656750, emitido em 5 de Agosto de 2003, do arquivo de Viseu, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria da Piedade Gonçalves Lopes Alves, bilhete de identidade n.º 4120147, emitido em 16 de Novembro de 1999, do arquivo de Viseu, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Margarida Correia Alves Vieito, bilhete de identidade n.º 6789286, emitido em 13 de Novembro de 2000, do arquivo de Leiria, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Januário Gonçalves Mateus Escada Pires, bilhete de identidade n.º 4241801, emitido em 21 de Janeiro de 2003, do arquivo de Coimbra, professor do 3.º ciclo do ensino básico, do QE.

Fernando Manuel Paussão Rosa Lopes, bilhete de identidade n.º 5484520, emitido em 5 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Castelo Branco, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QZP.

José Joaquim Parro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 4136629, emitido em 9 de Janeiro de 2001, do arquivo

de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Sara Filipe Lourenço, bilhete de identidade n.º 10313889, emitido em 14 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário, do QZP.

Carlos Alberto Marques da Fonte, bilhete de identidade n.º 5526011, emitido em 31 de Janeiro de 2001, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria da Graça dos Santos Passos, bilhete de identidade n.º 4902989, emitido em 26 de Janeiro de 2001, do arquivo de Setúbal, educação pré-escolar, do QZP.

Albertina Maria Barreto, bilhete de identidade n.º 4853221, emitido em 30 de Janeiro de 1998, do arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

José Luís Alves, bilhete de identidade n.º 6474659, emitido em 13 de Dezembro de 2004, do arquivo de Santarém, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Óscar Antas Martins, bilhete de identidade n.º 6219185, emitido em 29 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa, professor do 3.º ciclo do ensino básico, do QE.

Florbela Ferreira Nunes e Cruz, bilhete de identidade n.º 7398576, emitido em 7 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, do QE.

Filomena Maria Rosa Lopes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5173120, emitido em 24 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, do QE.

Ana Virgínia de Oliveira Valente, bilhete de identidade n.º 6064414, emitido em 30 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

José Luís Glória Franco, bilhete de identidade n.º 4000558, emitido em 12 de Outubro de 1998, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Ana Maria Casadinho Carapinha Carvalho Monteiro, bilhete de identidade n.º 4900795, emitido em 7 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Fernando Flávio Fonseca Caçote, bilhete de identidade n.º 8145822, emitido em 1 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico QZP.

Aida da Conceição Manso Gonçalves Palma, bilhete de identidade n.º 4252685, emitido em 11 de Junho de 2003, do arquivo de Beja, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Luísa Margarida Parreira do Nascimento Baptista Dias Cordeiro, bilhete de identidade n.º 6638642, emitido em 1 de Abril de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

José Manuel da Conceição Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1263166, emitido em 12 de Outubro de 1995, do arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, do QE.

Carlos Manuel dos Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 9580593, emitido em 1 de Junho de 1998, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Cristina Maria Valente Viana, bilhete de identidade n.º 8480897, emitido em 15 de Setembro de 2005, do arquivo do Funchal, 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria do Carmo de Freitas Camacho, bilhete de identidade n.º 7300687, emitido em 18 de Fevereiro de 2008, do arquivo do Funchal, 3.º ciclo e secundário, do QE.

Rodrigo Alexandre Rodrigo de Sá, bilhete de identidade n.º 11637734, emitido em 26 de Julho de 2005, do arquivo de Ponta Delgada, 2.º ciclo do ensino básico, contratado.

Dília Maria Soares Sousa Rocha, bilhete de identidade n.º 9854168, emitido em 30 de Novembro de 2001, do arquivo de Angra Heroísmo, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Suplentes:

Luís Gonzaga Monteiro da Fonseca, bilhete de identidade n.º 4129537, emitido em 9 de Dezembro de 2002, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Cristina Maria Ferreira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 8088609, emitido em 28 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

Adelina Maria Simão Ramos, bilhete de identidade n.º 8174854, emitido em 18 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Cristina Maria Queirós da Silva, bilhete de identidade n.º 7764390, emitido em 17 de Julho de 2002, do arquivo de Viana do Castelo, professora do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

João Eusébio Pereira Galveia, bilhete de identidade n.º 9452896, emitido em 28 de Junho de 2002, do arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Maria Celeste Campos Silva, bilhete de identidade n.º 5410014, emitido em 20 de Agosto de 2003, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Celeste Conceição Pereira, bilhete de identidade n.º 7329824, emitido em 8 de Agosto de 2002, do arquivo de Lisboa, educação pré-escolar, contratada.

Maria José Reis Pousinho, bilhete de identidade n.º 7448366, emitido em 20 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QE.

Maria Leonor Pinheiro Figueiredo Ornelas Gomes dos Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 6292896, emitido em 3 de Março de 2005, do arquivo de Setúbal, educação pré-escolar, do QZP.

Maria Natália Gamito Baião Santos, bilhete de identidade n.º 7061548, emitido em 9 de Novembro de 2000, do arquivo de Setúbal, professora do 1.º ciclo do ensino básico, do QZP.

Mário Henrique de Jesus Gomes, bilhete de identidade n.º 10275137, emitido em 26 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, do QE.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Empresarial de Paços de Ferreira

Estatutos aprovados em assembleia geral ordinária, realizada em 31 de Março de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação adopta a denominação de Associação Empresarial de Paços de Ferreira, sendo uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada, que se rege pelas leis aplicáveis e pelos presentes Estatutos.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede na cidade de Paços de Ferreira, no Parque de Exposições da Capital do Móvel, sito no lugar de São Domingos, freguesia de Carvalhosa, podendo, por deliberação da direcção, ser criadas delegações ou quaisquer outras formas de representação nos locais que forem julgados convenientes à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

A Associação tem por fim a defesa e a promoção dos interesses colectivos das empresas suas associadas.

§ 1.º Para os efeitos dos presentes Estatutos, são consideradas empresas todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade nos termos legais.

§ 2.º No desenvolvimento dos seus objectivos, cumpre em especial à Associação:

a) Representar colectivamente os associados, nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações sindicais e a opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais da região, promovendo e contribuindo, directa ou indirectamente, para o desenvolvimento sustentado e harmonioso dos diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses destes e da economia regional e nacional;

c) Participar na definição da política socioeconómica em matéria de desenvolvimento regional, crédito, investimentos, comércio interno e externo, relações de trabalho, segurança social, e em quaisquer outros assuntos para que a sua colaboração seja solicitada;

d) Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de

comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares;

e) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação, dinamizando a participação activa e permanente daquelas na vida associativa, bem como a cooperação entre empresas através da implementação de redes de cooperação empresarial;

f) Incentivar e apoiar os associados na modernização e reestruturação das suas empresas contribuindo para a melhoria da sua competitividade, actuando nas mais variadas áreas de apoio técnico, nomeadamente:

- 1) Higiene e segurança e medicina do trabalho;
- 2) Qualidade, ambiente e energia;
- 3) Urbanismo comercial e ordenamento industrial;

g) Contribuir para a qualificação dos recursos humanos das empresas, através de acções de formação profissional;

h) Promover as empresas e os seus produtos nos mercados nacional e internacional através da organização de feiras e outros eventos no Parque de Exposições da Capital do Móvel, participação em feiras, missões empresariais e outras acções de divulgação e prospecção;

i) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para o uso e utilidade da Associação.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

A Associação tem três categorias de associados: efectivos, honorários e beneméritos.

§ 1.º São associados efectivos as empresas.

§ 2.º São associados honorários as pessoas ou empresas, ou quaisquer outras entidades, que tenham prestado relevantes serviços à Associação e, bem assim, as pessoas que tenham exercido com dedicação cargos directivos, e que pelo seu mérito no desempenho do cargo, lhes seja concedida essa distinção por deliberação da assembleia geral.

§ 3.º São associados beneméritos por deliberação da assembleia geral, todos os que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação ou maior facilidade de prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

A admissão de associados efectivos é da competência da direcção, e far-se-á mediante a apresentação do respec-

tivo pedido em impresso próprio, acompanhado da prova documental da sua qualidade de empresa.

§ 1.º A direcção da Associação, após verificar a conformidade da proposta apresentada com a lei e as normas estatutárias, pronunciar-se-á no prazo de 30 dias, deferindo ou indeferindo a admissão da empresa, e dará conhecimento da sua decisão ao interessado num prazo de 15 dias.

§ 2.º Do indeferimento cabe reclamação para a direcção da Associação, a deduzir no prazo de cinco dias, contados da notificação da decisão, devendo a reclamação ser, desde logo fundamentada.

§ 3.º A direcção poderá sustentar ou reparar a sua decisão no prazo de 10 dias após a interposição da reclamação pelo interessado, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias.

§ 4.º A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos Estatutos e regulamentos da Associação, bem como das deliberações dos seus órgãos.

Artigo 6.º

São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, e requerer a convocação das mesmas nos termos previstos nos Estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos, bem como propor e subscrever as listas de candidatura aos mesmos nos termos estatutários;
- c) Apresentar por escrito à direcção as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, e em assembleia geral discuti-las e votá-las;
- d) Frequentar a sede da Associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direcção, as contas, os livros de escrita da Associação e os respectivos documentos.

Artigo 7.º

São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, sem direito a voto;
- b) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- c) Frequentar a sede da Associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- e) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direcção, as contas, os livros de escrita da Associação e os respectivos documentos justificativos.

Artigo 8.º

São deveres dos associados efectivos:

- a) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e as determinações emanadas dos órgãos associativos;

b) Pagar pontualmente as quotas e jóia fixadas pela assembleia geral;

c) Exercer com zelo, dedicação e eficácia os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins estatutários, e cumprimento das obrigações legais impostas à Associação;

g) Comunicar à Associação as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social, bem como nas suas gerências ou administrações, ou qualquer outra forma de representação no prazo de 30 dias após verificação das mesmas;

h) Pagar as taxas que forem estabelecidas pela utilização dos serviços da Associação.

Artigo 9.º

1 — Perdem o exercício dos direitos de associado efectivo:

- a) Os que tendo em débito uma anuidade a título de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;
- b) Os que se recusarem, sem causa justificativa ou sem que a mesma tenha sido aceite, a exercer qualquer cargo associativo para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Os que não prestem as informações ou não forneçam elementos, quando solicitados a todos os associados, de que resulte ou possa resultar serem afectados estudos ou realizações da Associação, sempre que tais informações ou elementos não prejudiquem as actividades dos associados.

2 — Perdem a qualidade de associado efectivo:

- a) Os que deixem de preencher as condições de admissão previstas nestes Estatutos;
- b) Os que comunicarem à Associação, por carta registada, o seu desejo de não continuarem a ser associados;
- c) Os que forem declarados falidos ou insolventes, por sentença transitada em julgado no tribunal competente;
- d) Os que tendo em débito mais de uma anuidade a título de quotas não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;
- e) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- f) Os que, reiteradamente, adoptem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como os que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a Associação.

§ 1.º Nos casos previstos no n.º 1 deste artigo, a perda do exercício dos direitos de associado compete à direcção, e nos casos referidos no n.º 2 a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direcção.

§ 2.º Em qualquer dos casos previstos neste artigo, será dado conhecimento ao associado, por escrito, da acusação que lhe é formulada, para, em prazo expressamente fixado mas nunca inferior a 10 dias, apresentar, querendo, a sua defesa, instruída com os meios de prova que entender.

§ 3.º O associado excluído perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos da Associação

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

1 — Os titulares dos órgãos sociais associativos são eleitos pela assembleia geral por um período de dois anos.

2 — Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais os associados efectivos no pleno gozo e exercício dos seus direitos.

§ 1.º Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos sociais.

§ 2.º O presidente da direcção não poderá exercer mais de dois mandatos sucessivos.

3 — Todos os cargos de eleição não são remunerados, sendo no entanto os respectivos titulares reembolsados das despesas efectuadas em serviço ou representação da Associação.

§ 1.º A eleição dos órgãos sociais é feita por votação pública em assembleia geral, considerando-se eleita a lista que reunir a maioria dos votos dos associados presentes.

§ 2.º As listas serão enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral, para a sede da Associação, até antes da data marcada para a assembleia geral eleitoral.

§ 3.º As listas serão enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral, para a sede da Associação, até cinco dias antes da data marcada para a assembleia eleitoral.

§ 4.º As listas conterão obrigatoriamente os candidatos efectivos e suplentes de todos os órgãos sociais, sendo estes organizados por órgão social e segundo uma ordem de substituição, nos termos estatutários, sem o que não serão recebidas, devendo ser devidamente assinadas por todos os candidatos e afixadas em lugar visível, na sede da Associação, desde a data da sua recepção até ao dia da eleição.

§ 5.º

§ 6.º No caso de não serem apresentadas listas dentro dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, a direcção bem como os restantes órgãos, manter-se-ão em funções até à realização de novo processo eleitoral, a levar a cabo no prazo máximo de 60 dias contados da data da assembleia geral eleitoral anteriormente marcada.

Artigo 12.º

Os órgãos sociais podem, no todo ou em parte, ser destituídos, em qualquer momento, por deliberação da

assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com aprovação de pelo menos três quartos dos votos dos presentes, a qual designará imediatamente os associados que interinamente hão-de substituir os destituídos até à realização de novas eleições, a levar a cabo no prazo máximo de 60 dias da data da destituição.

§ único. — A destituição dos órgãos efectivos eleitos para o exercício dos cargos implica a dos eleitos a título de suplentes.

Artigo 13.º

Em caso de demissão, ou impedimento temporário ou definitivo de titular de cargo social, entrará em exercício de funções um suplente, o qual exercerá o respectivo mandato até à cessação do impedimento ou até ao término do mandato, consoante o caso.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro-secretário e um segundo-secretário efectivos, e bem assim, um primeiro, um segundo e um terceiro-secretários suplentes.

§ 1.º A substituição de qualquer elemento da mesa será feita pelo elemento seguinte da mesma, ou seja, o primeiro-secretário substitui o presidente, o segundo-secretário substitui o primeiro-secretário, o primeiro-secretário suplente substitui o segundo-secretário efectivo, e assim sucessivamente.

§ 2.º Na falta de elementos suficientes para construir a mesa, esgotados os suplentes, a substituição dos elementos da mesa ausentes é feita por eleição de associados efectivos presentes na assembleia, não podendo no entanto a escolha recair em qualquer membro da direcção ou do conselho fiscal.

Artigo 15.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal, bem como destituir os titulares dos órgãos da Associação;

b) Fixar a jóia e quotas a pagar pelos associados, sob proposta da direcção;

c) Apreçar e vetar o relatório e contas anual da direcção;

d) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e sobre a extinção da Associação;

e) Autorizar a Associação a demandar os membros dos corpos sociais por actos praticados no exercício das suas funções;

f) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;

g) Deliberar sobre a concessão das categorias de associado honorário e benemérito;

h) Deliberar sobre a exclusão de associados, nos termos previstos nestes Estatutos;

i) Deliberar sobre a contratação de empréstimos para fazer face a investimentos de carácter relevante e extraordinário da Associação;

j) Deliberar sobre a aquisição, oneração ou alienação dos bens imóveis da Associação;

l) Deliberar sobre a participação da Associação em capital de empresas ou de estruturas de apoio às mesmas;

m) Deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, e fiscalizar o cumprimento dos Estatutos, regulamentos e deliberações.

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até ao dia 31 de Março de cada ano e extraordinariamente a pedido de um dos outros órgãos associativos, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de associados efectivos, em número não inferior a 5 % da totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — Em reunião ordinária, a assembleia deliberará sobre o relatório de gestão da direcção, o balanço e as contas do exercício findo, com o respectivo parecer do conselho fiscal, procederá à apreciação geral da gestão e fiscalização da Associação, e elegerá, quando for caso disso, os membros da sua mesa e dos órgãos associativos, podendo ainda tratar de quaisquer assuntos de interesse para a Associação, desde que sejam expressamente indicados na respectiva convocatória.

Artigo 17.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal ou protocolo, e publicação num jornal da cidade de Paços de Ferreira ou no boletim informativo da Associação, sempre que este exista e seja editado, com antecedência mínima de 15 dias, e no qual se indicará dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria não compreendida na ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, e das deliberações, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia ou à alteração da ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral considera-se regularmente constituída e poderá deliberar validamente em primeira convocação quando estiverem presentes, ou devidamente representados, pelo menos metade dos associados efectivos.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados efectivos, em segunda convocação, trinta minutos após a hora marcada para a primeira.

Artigo 19.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos Estatutos exigem porém o voto favorável de três quartos dos associados efectivos presentes.

3 — A dissolução da Associação só pode ser deliberada pelo voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados efectivos com direito a voto.

Artigo 20.º

Cada associado tem direito ao número de votos correspondente ao escalão de quotização em que se enquadrar, de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 35.º destes Estatutos, e nos termos seguintes:

- 1.º escalão — um voto;
- 2.º escalão — três votos;
- 3.º escalão — cinco votos;
- 4.º escalão — sete votos.

Artigo 21.º

Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias gerais, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de associados, nos termos estatutários, bem como dirigir os respectivos trabalhos;

b) Verificar a regularidade das candidaturas às eleições sociais;

c) Dar posse aos órgãos sociais;

d) Rubricar os livros da Associação e assinar os termos de abertura e encerramento dos mesmos.

Artigo 22.º

Compete aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente da mesa na direcção dos trabalhos;

b) Redigir actas;

c) Organizar e ler o expediente da assembleia, bem como preparar as convocatórias;

d) Servir de escrutinadores.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 23.º

A direcção, em número ímpar, é constituída no mínimo por cinco elementos efectivos e quatro suplentes.

§ 1.º A representação e gerência associativas são confiadas à direcção, composta por um presidente, e demais vice-presidentes.

§ 2.º Na falta ou impedimento temporário do presidente da direcção, este delegará num dos vice-presidentes.

§ 3.º Na falta ou impedimento definitivo dos membros da direcção, a sua substituição far-se-á nos seguintes termos:

a) O presidente será substituído por um dos vice-presidentes;

b) Na falta de qualquer um dos demais vice-presidentes, será este substituído pelo primeiro suplente, e assim sucessivamente;

c) No caso de faltar algum membro da direcção, esgotados os suplentes, proceder-se-á a eleição de nova direcção.

§ 4.º A direcção poderá constituir uma direcção executiva, integrada por directores de departamento do quadro de pessoal, entre os quais um exercerá as funções de director-geral executivo, na qual delegará entre outras as competências previstas no artigo 24.º, alíneas f) e g).

§ 5.º No exercício das suas funções, compete ao director-geral executivo, apresentar à direcção o orçamento e plano de actividades anual e os respectivos relatórios de execução a participar nas reuniões de direcção, sem direito de voto, competindo-lhe elaborar os relatórios e actas das reuniões.

Artigo 24.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele;
- b) Propor à assembleia geral os montantes da jóia e quotas, a pagar pelos associados;
- c) Apresentar anualmente à assembleia geral ordinária o relatório e contas da gerência acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- d) Definir a política, missão e objectivos da Associação;
- e) Aprovar o orçamento e plano de actividades anual e relatórios de execução;
- f) Gerir o quadro de pessoal da Associação e respectivas contratações;
- g) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, determinando os respectivos métodos e regulamentos de trabalho;
- h) Nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categoria de actos;
- i) Decidir sobre a admissão de associados, declarar a perda do exercício dos direitos de associado, bem como apresentar propostas de exclusão de associado à assembleia geral, nos termos previstos nestes Estatutos;
- j) Celebrar acordos de cooperação com organismos e entidades públicas ou privadas;
- k) Proceder à emissão dos títulos de participação previstos nestes Estatutos, bem como estabelecer a respectiva regulamentação;
- l) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros tipos de representação da Associação;
- m) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem convenientes;
- n) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral, cumprindo tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa dos respectivos sectores de actividade económica.

Artigo 25.º

1 — Compete especialmente ao presidente da direcção, e, na sua falta ou impedimento, ao presidente em exercício:

- a) Representar a Associação em quaisquer actos públicos, podendo delegar tais poderes em qualquer outro elemento da sua direcção ou outrem estranho à mesma;

b) Dirigir as reuniões da direcção, ordenando os assuntos e a sua discussão;

c)

2 —

Artigo 26.º

1 — A direcção reúne-se pelo menos uma vez por mês, podendo assistir às reuniões um membro do conselho fiscal ou representantes das comissões e grupos, uns e outros sem direito a voto.

2 — As deliberações são tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 27.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou seu substituto.

§ único. — Em actos de mero expediente basta a assinatura de qualquer membro da direcção, podendo esta delegar, para tal efeito, em quadro superior da Associação.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um 1.º vogal e um 2.º vogal executivos, e ainda um 1.º, um 2.º e um 3.º vogais suplentes.

§ 1.º A substituição de qualquer elemento será feita pelo elemento seguindo do mesmo, ou seja, o 1.º vogal efectivo substitui o presidente, o 2.º vogal efectivo substitui o 1.º vogal efectivo, o 1.º vogal suplente substitui o 2.º vogal efectivo, e assim sucessivamente.

§ 2.º No caso de falta definitiva de algum membro, esgotados os suplentes, proceder-se-á a eleição de novo conselho fiscal.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrita da Associação e os serviços de tesouraria, fiscalizando os actos de gestão financeira da Associação e seus departamentos;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral quando no exercício das suas competências o julgue necessário.

Artigo 30.º

1 — O conselho fiscal pode reunir as vezes que julgar conveniente, ficando a respectiva convocação a cargo do presidente, a quem incumbe dirigir as reuniões.

2 — As competentes deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente direito a voto de desempate.

CAPÍTULO IV

Grupos e comissões

Artigo 31.º

Para realização dos fins da Associação, e mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, poderão os associados efectivos juntar-se em grupos por sectores de actividades económicas e em comissões por assuntos que interessem a várias actividades.

Artigo 32.º

1 — Os grupos e comissões serão criados por iniciativa dos associados interessados ou da direcção, à qual caberá aferir do seu enquadramento nos princípios e objectivos associativos, bem como proporcionar as condições necessárias à sua instituição, organização e coordenação.

2 — Os grupos e comissões funcionarão segundo regulamentação própria, gerindo as receitas que lhes forem proporcionadas pela direcção, e as suas despesas específicas.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 33.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e das jóias dos associados;
- b) Os juros e rendimentos dos seus bens;
- c) As taxas pagas pelos associados em função dos serviços prestados sujeitos a remuneração;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou legados, contribuições ou remunerações permitidas por lei.

Artigo 34.º

É considerado igualmente receita da Associação o produto de títulos de participação, cuja emissão será da responsabilidade e iniciativa da direcção, e que se destinam a proporcionar o reforço dos meios financeiros ao dispor da Associação para a prossecução dos seus objectivos.

§ 1.º Os mencionados títulos serão sempre emitidos em valores de moeda portuguesa, não vencem juros, e são reembolsáveis num prazo máximo de dez anos.

§ 2.º O reembolso dos títulos poderá ser efectuado, pelo menos parcialmente, através de contrapartidas em serviços e regalias patrocinadas pela Associação, cujas condições e critérios constarão de regulamento próprio a estabelecer pela direcção.

Artigo 35.º

1 — O montante da jóia e quota mínima anual, bem como a forma do seu pagamento, será aprovado em assembleia geral sob proposta da direcção.

2 — As quotizações dos associados serão sempre múltiplos da quota mínima, e de acordo com o princípio geral de que a cada quota mínima corresponde um voto.

3 — As quotizações serão estabelecidas em função dos seguintes critérios, aplicando-se sempre o critério de que resulte o enquadramento no escalão mais elevado:

- a) 1.º escalão — uma quota mínima — associados com facturação anual até € 150 000, ou até cinco trabalhadores;

b) 2.º escalão — três quotas mínimas — associados com facturação anual entre € 50 e € 450 030, ou entre 6 e 15 trabalhadores;

c) 3.º escalão — cinco quotas mínimas — associados com facturação anual entre € 450 e € 900 000, ou entre 16 e 30 trabalhadores;

d) 4.º escalão — sete quotas mínimas — associados com facturação anual com mais de € 900 000, ou mais de 30 trabalhadores.

§ único. — Nos termos e para os efeitos destes Estatutos, e designadamente do disposto nos artigos 20.º e 35.º, fica reservado à direcção o direito a promover o adequado enquadramento de cada associado no escalão que se verifique corresponder de facto à sua situação.

Artigo 36.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que mereça o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Artigo 37.º

Os casos omissos nos presentes Estatutos serão resolvidos pela direcção com recurso para a assembleia geral, regendo as disposições legais em vigor, e designadamente as constantes do Código Civil sobre Pessoas Colectivas.

Registados em 16 de Março de 2009, nos termos do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 14/2009, a fl. 88 do livro n.º 2.

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Alteração

Alterações estatutárias aprovadas em assembleia geral extraordinária de 3 de Fevereiro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2000.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

1 — A direcção é composta por um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro e quatro vogais e poderá ainda integrar um vice-presidente executivo, sem direito a voto.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

Artigo 22.º

1 — Compete à direcção:

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) Designar um vice-presidente executivo com poderes de representação e intervenção compatíveis com os objectivos da Associação e as necessidades específicas requeridas pela função;

d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

e) Apresentar à assembleia geral de Março o relatório, balanço e contas da gerência e o parecer do conselho fiscal;

f) Apresentar à assembleia de Janeiro o programa de actividades e o orçamento para o respectivo ano e, quando for caso disso, a tabela de quotas;

g) Promover a oportuna apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral das listas de candidatos a que se refere o n.º 4 do artigo 12.º;

h) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens, mediante prévia concordância do conselho fiscal quando se trate de bens imóveis;

i) Admitir os sócios e proceder à sua eliminação;

j) Promover a criação ou reestruturação das secções e núcleos regionais;

k) Negociar ou outorgar convenções colectivas de trabalho;

l) Elaborar os regulamentos internos da Associação;

m) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector da indústria.

2 — A direcção poderá delegar genericamente qualquer dos seus poderes num ou mais membros da direcção ou, especificamente, em quem entender.

3 — A direcção deverá ouvir o conselho geral sobre as matérias das alíneas f), g), h) e j) do n.º 1, bem como sobre quaisquer outras matérias que considere de relevância para o sector.

Registados em 13 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 15/2009, a fl. 88 do livro n.º 2.

ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 5 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

Artigo 11.º

Sanções

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — Todas as despesas e encargos tanto judiciais como extrajudiciais que a Associação haja de suportar em virtude da cobrança de quotas ou outras importâncias que não sejam pagos nos prazos estabelecidos são da responsabilidade dos respectivos associados.

Artigo 31.º

Composição

A mesa da assembleia geral é composta por três elementos efectivos e dois substitutos eleitos nos termos dos presentes estatutos, ocupando os eleitos efectivos os lugares de presidente, vice-presidente e secretário.

Artigo 33.º

Composição

A direcção é composta por um presidente e até 10 vice-presidentes, e dois substitutos, desde que constituída por um número ímpar de titulares, eleitos nos termos dos presentes estatutos; dos vice-presidentes um deverá ser o responsável financeiro (tesoureiro) e outro primeiro vice-presidente.

Artigo 36.º

Vinculação da Associação

1 — Para obrigar a Associação, são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção.

2 — Sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas, uma daquelas assinaturas será necessariamente a do presidente da direcção ou do vice-presidente (tesoureiro).

3 — Os actos de mero expediente poderão ser praticados por um colaborador em quem o presidente delegue poderes para tanto.

Registados em 16 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 15/2009, a fl. 88 do livro n.º 2.

AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal Cancelamento do registo dos estatutos.

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 29 de Dezembro de 2008, foi deliberada a extinção voluntária da AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal, tendo o respectivo património transitado para AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal, efectuado em 13 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo — AEEP — Eleição em 27 de Fevereiro de 2007 para mandato de três anos (triénio 2007-2010).

Direcção

Presidente — João Alvarenga Fernandes.
Vice-presidente — João Carlos Cordero Gallardo Muñoz de Oliveira.
Tesoureiro — António José da Costa Malheiro Sarmiento.
Secretário — João Manuel Ribeiro Trigo.
Delegado Sul — António Leal das Neves Jorge.
Delegado Centro — Pedro Tomás Pereira Marques.
Delegado Norte — José da Silva Ferreira.

NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009 para o mandato do triénio 2009-2011.

Direcção

Presidente — SAMECA — Investimentos & Gestão, S. A., Silvério José Alexandre de Castro Sousa, bilhete de identidade n.º 1937943, Porto, vitalício.
Vice-presidente — DIMOURA — Dist. Prod. Químicos e Farmacêuticos, L.ª, Dr. José António Garcia Braga da Cruz, bilhete de identidade n.º 1596577, Porto, vitalício.

Secretário — João Manuel Lopes de Barros, L.ª, engenheiro Rui Hans Minnemann Batista, bilhete de identidade n.º 1860589, Porto, vitalício.

Tesoureiro — A. D. Oliveira Magalhães — Export., S. A., Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva, bilhete de identidade n.º 707250, Porto, vitalício.

Vogais:

Drogaria dos Lóios, L.ª, António Barbosa da Silva, bilhete de identidade n.º 823317, Porto, vitalício.

DYTRUST — Com. de Prod. Químicos, L.ª, Luís António da Costa Gama Rocha, bilhete de identidade n.º 980994, Matosinhos, 12 de Maio de 2010.

EM.EMIVETE — Com. Int. Prod. Veterinários, S. A., Artur Seabra, bilhete de identidade n.º 1392380, Portalegre, vitalício.

SOPEFE — Soc. Prod. Equipam. p/ Fundação, L.ª, António Virgílio Pinhão de Abreu, bilhete de identidade n.º 1942596, Porto, vitalício.

NORTEMBAC, L.ª, Maria Emília Barreiros Carneiro de Gusmão, bilhete de identidade n.º 2445689, Lisboa, até 4 de Dezembro de 2017.

OTA — Organização Técnica de Abrasivos, L.ª, Feliciano Moreira Duarte, bilhete de identidade n.º 1695917, Porto, vitalício.

Vogal substituto — MEDICANORTE — Medicamentos do Norte, L.ª, Jorge Humberto Silva da Costa, bilhete de identidade n.º 9503653, Braga, até 14 de Abril de 2010.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. — Alteração

Alteração, aprovada em 29 de Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

I — Preâmbulo

Os trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., com sede em Lisboa, Santa Apolónia, no exercício dos direitos que a Constituição da República, a

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defesa dos seus legítimos interesses e direitos, aprovam os presentes Estatutos da sua comissão de trabalhadores.

II — Colectivo dos trabalhadores e respectivos órgãos

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente, por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) A comissão eleitoral (CE).

III — Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º, n.º 1.

Artigo 4.º

Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, bem como destitui-la a todo o tempo, e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Fiscalizar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assunto de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, no exercício das suas competências;
- b) Pela CT, a solicitação de um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos na alínea b) do artigo 5.º dos presentes Estatutos.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário pode reunir com carácter de emergência, sempre que tal se mostre necessário, para uma tomada de posição urgente dos trabalhadores sobre as matérias que o exijam.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência que determina a sua convocação, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza das matérias a submeter ao plenário e do carácter de emergência do mesmo, bem como a elaboração da respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam votadas favoravelmente pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar validamente sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é sempre secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e das subcomissões de trabalhadores, ou de algum ou alguns dos seus membros, à aprovação e alteração dos Estatutos e à adesão às comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem deliberar submeter outras matérias aos sistemas de votação previsto no n.º 3.

Artigo 11.º

Discussão no plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, bem como de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos Estatutos;
- c) Alteração do Regulamento Eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

IV — Atribuições, competências, direitos e deveres da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza e representatividade da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e fiscalizado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão, actuação e representação democrática dos trabalhadores, a CT exerce por si e em nome próprio as atribuições, competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente, ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — As competências enunciadas no artigo anterior devem ser entendidas e exercidas sem prejuízo das atribuições e das competências próprias da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e das comissões intersindicais, ou vice-versa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições, competências e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo, bem como em toda a actividade, do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores de riqueza, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Fazer cumprir pela entidade patronal, órgão de gestão da empresa, e por todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas da Constituição da República e da lei respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e com as comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e à hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

A CT detém e exercita todos os direitos necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins, em conformidade com o disposto na Constituição da República e na lei, gozando, designadamente, dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito da CT previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, que vinculam não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas com competência para decidir em matérias relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projecto de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui a realização das reuniões previstas no artigo 18.º dos presentes Estatutos, nas quais a CT tem o direito de solicitar e obter as informações necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de gerência da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de gerência da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos da empresa:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas, designadamente de reorganização ou de reestruturação da empresa ou dos seus estabelecimentos ou unidades produtivas, de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou um agravamento substancial das suas condições de trabalho e ainda as decisões susceptíveis de desencadear mudanças

substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

d) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Modificação dos critérios de base da classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou dos estabelecimentos;

h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

i) Tratamento de dados biométricos;

j) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

k) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

l) Despedimento individual dos trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Despedimento ou despedimentos por extinção do posto de trabalho.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

3 — Os pareceres referidos no n.º 1 devem ser solicitados, por escrito, pelo conselho de gerência da empresa, e devem ser emitidos pela CT, com excepção dos previstos nas alíneas j) e l), no prazo máximo de 10 dias a contar da data da recepção do escrito em que forem solicitados, sem prejuízo da possibilidade da concessão de prazo mais longo, a solicitação da CT, em atenção à extensão ou à complexidade da matéria.

4 — No caso da alínea j) do n.º 1 o prazo de emissão do respectivo parecer é de cinco dias, nos termos do artigo 357.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e no caso da alínea l) do mesmo n.º 1 o prazo para a emissão do respectivo parecer é de cinco dias úteis, nos termos do artigo 414.º, n.º 3, da Lei n.º 99/2003, de 29 de Agosto.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao Conselho de gerência da empresa, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce as competências, bem como goza dos direitos e atribuições, seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria das condições de trabalho e das condições de higiene e segurança;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses e direitos dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no n.º 1;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios da reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos respectivos motivos e no processo para despedimento colectivo, através do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir nos despedimentos por extinção do posto de trabalho, nos termos da legislação aplicável;

d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

g) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

V — Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes Estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido em tal exercício conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos e necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local

adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

c) Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que C representa o crédito global e n o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, não podendo ser distribuídas a cada um dos seus membros mais de 40 horas mensais.

4 — A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a meio tempo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas restantes.

5 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das organizações previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos a que pertence.

6 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficie desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

7 — A utilização do crédito de horas pelos membros da CT é comunicada por estes por escrito ao órgão de

gestão da empresa, com a antecedência mínima de dois dias, sem prejuízo de o poder ser feito em prazo menor, por motivo atendível.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das atribuições e actividades da CT pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido à empresa promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre as suas decisões e actuação.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem o direito de beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades dos órgãos representativos dos trabalhadores previstos nos presentes estatutos, ou de se demitir dos cargos previstos nos mesmos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e tomadas de posição relacionadas com as formas de organização representativas dos trabalhadores previstas nos presentes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, designadamente da protecção especial prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

VI — Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º, alínea e), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores existentes na empresa à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário, convocado extraordinariamente, nos termos do artigo 5.º, alínea b), e do artigo 7.º, n.º 2, dos presentes estatutos, elege uma CT provisória, que exercerá interinamente funções até à eleição de uma nova CT, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

4 — Compete à comissão eleitoral, nos termos dos presentes estatutos, a convocação e organização do acto eleitoral a que alude o n.º 3.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas da mesma.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º, n.º 2.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou de impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período de duração das férias ou do impedimento.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os seus fundamentos, o prazo da sua validade e a identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros.

Artigo 45.º

Coordenação e deliberações da CT

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião deste órgão após a investidura, o qual é designado pela lista com maior número de votos e exerce funções de acordo com o n.º 4 do artigo 32.º

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples de votos, com possibilidade de recurso ao plenário em caso de empate, se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Sejam requeridas por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

A actividade da CT é financiada com as receitas provenientes das contribuições dos trabalhadores da empresa.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT, salvo se a sua constituição não coincidir com a eleição da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nos presentes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer a competência que nelas for delegada, nos termos da lei, pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse do colectivo dos trabalhadores e para a normal actividade da própria CT;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações do plenário de trabalhadores da empresa e da CT;

e) Dirigir os plenários descentralizados;

f) Convocar os plenários sectoriais.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT é membro da comissão coordenadora das comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário, da comissão coordenadora dos transportes e das coordenadoras de outras empresas, com as quais articula a sua actividade, visando o fortalecimento da cooperação e da solidariedade entre os trabalhadores e as suas organizações representativas.

VII — Comissão eleitoral

Artigo 51.º

Membros eleitos da comissão eleitoral

Com a devida antecedência em relação ao termo do mandato da CT, de modo que seja possível o cumprimento dos prazos a que aludem os artigos seguintes, o plenário elege uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores.

Artigo 52.º

Composição e apresentação das listas de candidaturas à CE

1 — Os três trabalhadores eleitos para a CE desempenharão, um deles o cargo de presidente, e os outros dois os cargos de vogais, devendo constar das listas de candidaturas à CE a indicação dos cargos a que os trabalhadores se candidatam.

2 — As listas de candidaturas à CE poderão ser apresentadas por 100 ou por 20 % dos trabalhadores inscritos nos cadernos eleitorais.

Artigo 53.º

Membros designados da CE

Cada uma das listas concorrentes à eleição da CT tem o direito de designar um delegado, que também faz parte integrante da CE.

Artigo 54.º

Competências da CE

Compete à CE organizar e dirigir o acto eleitoral, quer relativamente à CT quer relativamente às subcomissões de trabalhadores, designadamente:

a) Convocar o acto eleitoral da CT com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a data prevista para a sua realização;

b) Publicitar o acto eleitoral através da afixação da convocatória, designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

c) Elaborar o regulamento eleitoral da CT e publicitá-lo na mesma data em que for publicitada a convocação do acto eleitoral;

d) Enviar ao órgão de administração da empresa, no mesmo dia da sua publicitação, mediante carta registada com aviso de recepção, ou por entrega através de protocolo, cópia da convocatória do acto eleitoral, bem como solicitar-lhe a entrega, no prazo de 48 horas, do caderno eleitoral;

e) Proceder, após a sua entrega, à imediata afixação do caderno eleitoral na empresa, bem como assegurar que o mesmo se encontra disponível para consulta pelos trabalhadores interessados;

f) Receber as listas de candidaturas à eleição da CT e nesse acto entregar aos respectivos apresentantes um recibo de que conste a data e a hora da apresentação, registando essa mesma data e hora no original recebido;

g) Rejeitar as listas de candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos termos dos presentes estatutos;

h) Apreciar a regularidade e a conformidade com a lei e com os presentes estatutos das listas de candidaturas apresentadas e, quando for o caso, notificar os respectivos proponentes para suprirem, no prazo definido no regulamento eleitoral, as deficiências encontradas;

i) Publicitar as listas de candidaturas aceites, através da sua afixação designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

j) Presidir ao acto eleitoral, sem prejuízo das competências que em cada secção são exercidas pelos respectivos presidentes e vogais, e sem prejuízo do direito à designação, para cada mesa de voto, de um representante de cada grupo de proponentes de lista de candidatura à eleição para a CT, nos termos definidos no regulamento eleitoral;

k) Proceder ao apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT;

l) Lavar, rubricar e assinar uma acta do apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT, de que conste tudo o que se passe no referido apuramento;

m) Proceder, no prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento a que alude a alínea anterior, à proclamação dos trabalhadores eleitos para a CT, para tanto procedendo à afixação dos resultados da votação, bem como da cópia da respectiva acta, no local ou locais onde a votação teve lugar, e comunicá-los à administração da empresa;

n) Requerer, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento a que alude a alínea k), ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 55.º

Funcionamento da CE

1 — A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, para o exercício das competências previstas nas alíneas *a)* a *n)* do artigo 54.º

2 — A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

Artigo 56.º

Duração do mandato da CE

O mandato da CE cessa com a proclamação dos membros eleitos da CT a que alude a alínea *m)* do artigo iv, sem prejuízo de, antes de tal cessação, a CE estar obrigada a fazer os requerimentos e a expedir os documentos, dirigidos ao ministério responsável pela área laboral, a que alude a alínea *n)* do artigo 54.º

Artigo 57.º

Regime subsidiário

No caso de o plenário não eleger, nos termos dos presentes estatutos, uma CE, esta é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes à eleição da CT e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, nos termos do artigo 340.º, n.º 5, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

VIII — Regulamento eleitoral

Artigo 58.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante dos presentes estatutos o regulamento eleitoral que se segue.

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a mesma.

Artigo 60.º

Princípios gerais de voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontram temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 61.º

Caderno eleitoral

O caderno eleitoral a que aludem as alíneas *d)* e *e)* do artigo 54.º dos presentes estatutos é utilizado em todas as

votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 62.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais de afixação de documento de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, bem como é difundida pelos meios adequados a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou mediante entrega por protocolo.

Artigo 63.º

Quem pode convocar o acto

O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias pela CE constituída nos termos dos presentes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 64.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas com lema ou sigla e, eventualmente, com símbolo.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até ao 10.º dia antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE.

Artigo 65.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com a lei e com os presentes estatutos.

3 — As irregularidades podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos da rejeição, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data designada para a realização do acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados na alínea b) do artigo 54.º, as listas de candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 68.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, devendo, porém, a sua duração e o seu termo serem previa e publicamente definidos pela CE.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, devendo, na segunda hipótese, fazê-lo pelo menos trinta minutos antes e sessenta minutos depois do fim desse período.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituída mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para o efeito de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou dos estabelecimentos.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento ou, caso tal não seja possível, a votar por correspondência.

7 — Poderão constituir-se mesas ambulantes por mais de um estabelecimento da empresa.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos pela CE de entre os trabalhadores constantes do caderno eleitoral.

2 — Sendo várias as mesas de voto a constituir, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e os respectivos lemas ou siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia boletins de voto, com a antecedência necessária, aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral, nos termos dos números seguintes.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-lhes que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas pela mesa de voto em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa de voto, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída, a fim de recolher os votos dos respectivos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, fazendo dele constar os dizeres «Voto por correspondência», o qual, por sua vez, introduz no envelope que enviará por correio registado.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim de voto na urna.

Artigo 75.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando nele tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o boletim de voto por correspondência que não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 74.º, n.º 3, dos presentes estatutos, ou seja, que é recebido pela mesa de voto em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 76.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento da votação têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles rubricada em cada uma das páginas e assinada na última, fazendo parte integrante dela o registo de presenças a que aludem os n.ºs 4 e 5 do artigo 73.º

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado pela CE com base nas actas das mesas de voto.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento da votação global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 77.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento da votação global e da proclamação é afixada pela CE a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 78.º

Recurso para impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado, acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previsto na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a competente acção ou procedimento cautelar, em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se as mesmas, com violação dos presentes estatutos ou da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelos representantes do Ministério Público, ou nos termos do n.º 6, suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 79.º

Recurso para impugnação

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — O plenário é convocado, para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, pela CT, a requerimento de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, alínea b), se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento a que alude o n.º 3.

5 — O requerimento previsto no n.º 3, bem como a consequente convocatória do plenário, devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados para a proposta de destituição.

6 — A proposta de destituição é subscrita por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A tomada da deliberação sobre a proposta de destituição é precedida de discussão no plenário.

8 — No mais, aplicam-se à tomada da deliberação, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 80.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — As eleições das subcomissões de trabalhadores têm todas lugar na mesma data, e é simultânea a sua entrada em funções, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

2 — Aplicam-se também às subcomissões de trabalhadores com as necessárias adaptações, as regras do presente capítulo sobre a destituição da CT.

Artigo 81.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «VIII — Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

IX — Disposições finais e transitórias

Artigo 82.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

Registados em 11 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 24, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Partido Socialista — Cancelamento de registo

Por sentença da 3.ª Vara Cível do Tribunal da Comarca de Lisboa de 13 de Janeiro de 2009, transitada em julgado em 18 de Fevereiro de 2009, foi declarada a nulidade do acto da constituição e estatutos da Comissão de Trabalhadores do Partido Socialista, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, e a consequente extinção da comissão de trabalhadores.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º e do n.º 9 do artigo 447.º, por remissão do n.º 2 do artigo 439.º, todos do Código do Trabalho, torna-se público que, nesta data, se procede ao cancelamento do registo da constituição e dos estatutos da Comissão de Trabalhadores do Partido Socialista, efectuado em 27 de Novembro de 2007, tendo os estatutos sido publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa do Acumulador Tudor, L.^{da}, que passa a designar-se Exide Technologies, L.^{da} — Eleição em 18 de Fevereiro para o mandato de três anos.

Efectivos

Ernesto Simões Ferreira, prof. qualificado, Corte de Placas, FA (bilhete de identidade n.º 5066209, arquivo de identificação de Lisboa, 30 de Outubro de 2007).

Ana Maria Duarte Oliveira, escriturária, Armazém Geral (bilhete de identidade n.º 2198499, arquivo de identificação de Lisboa, 10 de Março de 2003).

Mário Manuel Ferreira Henriques, prof. qualificado, Fundação FI (bilhete de identidade n.º 5308007, arquivo de identificação de Lisboa, 16 de Novembro de 2005).

Marco Paulo Canelas Santos, prof. especializado, Montagem AGM (bilhete de identidade n.º 10197318, arquivo de identificação de Lisboa, 15 de Dezembro de 2004).

Cândido Manuel Conceição Pires, prof. especializado, Empastamento, FA (bilhete de identidade n.º 12618163, arquivo de identificação de Lisboa, 19 de Janeiro de 2007).

Jaime António Nunes Soares, prof. especializado, Carga, FA (bilhete de identidade n.º 8059517, arquivo de identificação de Lisboa, 1 de Outubro de 2004).

Ana Paula Perdigão Valente, prof. especializada, Montagem AGM/Moto (bilhete de identidade n.º 8460328, arquivo de identificação de Lisboa, 27 de Novembro de 2007).

Suplentes

José Roberto Xavier de Sousa, prof. especializado, Montagem, GNB (passaporte n.º 186703), Brasil.

José Jaime Serra Patrício, prof. especializado, Formação, FA (bilhete de identidade n.º 7429802, arquivo de identificação de Lisboa, 26 de Abril de 2005).

Fernando Manuel Franco Rodrigues, técnico fabril, LEEB (bilhete de identidade n.º 5039902, arquivo de identificação de Lisboa, 4 de Julho de 2002).

Rui José Nunes Camilo, prof. especializado, Linha 07 (bilhete de identidade n.º 9337926, arquivo de identificação de Lisboa, 11 de Outubro de 2005).

Leonel José do Carmo, prof. especializado, Linha 07 (bilhete de identidade n.º 5611617, arquivo de identificação de Santarém, 20 de Abril de 2005).

Maria de Fátima Ferreira Pereira, prof. especializada, Corte de Placas, FA (bilhete de identidade n.º 4884713, arquivo de identificação de Lisboa, 26 de Abril de 2006).

Soraya Barata Reis, prof. especializada, Linha 07 (bilhete de identidade n.º 11084957, arquivo de identificação de Lisboa, 5 de Abril de 2008).

Registados em 12 de Março de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 25/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Pro-Funk — Eleição em 3 de Março de 2009 para o mandato de um ano.

Efectivos

Carlos Alberto Fernandes Nunes, bilhete de identidade n.º 8341939, de 7 de Junho de 2001, do arquivo de Setúbal.

Vítor Manuel Pinto Esteves, bilhete de identidade n.º 9887822, de 15 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa.

Carlos Mourato, bilhete de identidade n.º 5217650, de 14 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Suplentes

António Cipriano Gaspar, bilhete de identidade n.º 4730991, de 24 de Janeiro de 2008, do arquivo de Setúbal.

Carlos Manuel da Silva, bilhete de identidade n.º 7933190, de 21 de Dezembro de 1998, do arquivo de Setúbal.

Registados em 16 de Março de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 26/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da empresa Amorim Revestimentos, S. A. — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos

Mário da Silva Carvalho, de 51 anos de idade, com a categoria de encarregado exercida nas Prensas Dieffen e Sico II em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6148713, do arquivo de identificação de Lisboa, de 15 de Outubro de 2008.

Humberto Manuel Monteiro, de 54 anos de idade, com a categoria de operador de máquina exercida na Secção de Laminagem, bilhete de identidade n.º 3772653, do arquivo de identificação de Aveiro, de 17 de Maio de 2007.

Fernando de Castro Ferreira da Costa, de 44 anos de idade, com a categoria de operador de máquina exercida na prensa HYMMEN em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 7010116, do arquivo de identificação de Lisboa, de 17 de Março de 2000.

Luís Soares Moreira, de 54 anos de idade, com a categoria de aglomerador exercida na Secção de Laminagem, bilhete de identidade n.º 4913728, do arquivo de identificação de Lisboa, de 18 de Novembro de 2008.

José Armando da Silva Castro, de 48 anos de idade, com a categoria de operador de máquina exercida nas Pinturas em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 7949579, do arquivo de identificação de Aveiro, de 6 de Dezembro de 2006.

Suplentes

Álvaro Alves Pais, de 44 anos de idade, com a categoria de operador de máquina exercida no corte de bases em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6322333, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Junho de 1999.

Raul Manuel Moreira Damas Sousa, de 38 anos de idade, com a categoria de operador de máquina exercida na Prensa HYMMEN em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 9814854, do arquivo de identificação de Lisboa, de 19 de Julho de 2005.

Joaquim da Silva Moreira, de 34 anos de idade, com a categoria de manobra exercida na Secção de Acabamentos na Unidade Fabril em Lourosa, bilhete de identidade n.º 10808904, do arquivo de identificação de Aveiro, de 17 de Setembro de 2008.

Carlos Alberto Frazão Fazendeiro, de 48 anos de idade, com a categoria profissional de encarregado exercida nas Prensas Dieffen e Sico II em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6637889, do arquivo de identificação de Lisboa, de 9 de Junho de 1999.

Maria José Pinto da Silva, de 46 anos de idade, com a categoria de operadora de máquina exercida no Corte Final, bilhete de identidade n.º 9314861, do arquivo de identificação de Lisboa, de 25 de Janeiro de 2001.

Registados em 11 de Março de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 23/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Repsol Polímeros, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 6 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Repsol Polímeros, L.^{da}:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que nos dias 8 e 9 de Junho de 2009 realizar-se-á na empresa Repsol Polimeros, L.^{da}, sita lugar de Monte Feio, apartado 41, 7520-954 Sines, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

LBC TANQUIPOR, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa LBC TANQUIPOR, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 17 de Junho de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

LBC TANQUIPOR, S. A.;

Morada: Parque Industrial Quimiparque, Lavradio, 2831-904 Barreiro.»

Gonçalves & Cachadinha, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Gonçalves & Cachadinha, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e

das Relações do Trabalho, em 9 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da Gonçalves & Cachadinha, S. A., vêm por este meio comunicar a sua intenção de organizar um processo eleitoral para a selecção dos seus representantes para a saúde, higiene e segurança do trabalho, de acordo com o Código do Trabalho.

Comunica-se ser [sua] pretensão que o referido processo eleitoral seja realizado no dia 15 de Maio de 2009.»

FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o STIMMDAVGC informa VV. Ex.^{as} de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A., sita no lugar da Junqueira, 3801-652 Cacia, no dia 29 de Maio de 2009.»

Euroresinas Indústrias Químicas, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 11 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Euroresinas Indústrias Químicas, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 15 de Junho de 2009 realizar-

-se-á na empresa Euroresinas Indústrias Químicas, S. A., sita Plataforma Industrial de Sines — lote industrial I — 7520-064 Sines, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Amorim Revestimentos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Amorim Revestimentos, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, VV. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Amorim Revestimentos, S. A., sita na Rua do Ribeirinho, 202, Fial, apartado 13, 4536-907 São Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 19 de Junho de 2009.»

Fundição de Dois Portos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos Lisboa-Leiria-Santarém-Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Fundição de Dois Portos, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 30 de Junho de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Empresa: Fundição de Dois Portos, S. A.;
Morada: Conquinha, apartado 24, 2564-909 Torres Vedras.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Santa Casa da Misericórdia de Vila Pouca de Aguiar — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 25 de Fevereiro de 2009 para o próximo mandato.

Isabel Maria da Fonte Moutinho — BI 11269805, emitido 02-05-2000, Arq. Vila Real.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 16 de Março de 2009, ao abrigo do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 17/2009, a fl. 32 do livro n.º 1.

Maçarico — Conservas Alimentares, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 5 de Março de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009.

Eleitos:

Carlos Manuel Gomes Lourenço — BI n.º 8416953, de 02-05-2003 — Arq. Coimbra.

Maria da Graça Santos Estrafalhote — BI n.º 6848301, de 24-01-2000 — Arq. Coimbra.

Idília Paula Nascimento Sérgio Rodrigues — BI n.º 9170515, de 17-07-2006 — Arq. Coimbra.

Registados em 13 de Março de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16 do livro n.º 1, p. 31.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESIGN TÊXTIL PARA TECELAGEM

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

ÁREA DE ACTIVIDADE	- TÊXTIL E VESTUÁRIO
OBJECTIVO GLOBAL	- Criar e desenvolver produtos e colecções têxteis para o sector de tecelagem, considerando as tendências de moda, mercado, viabilidade produtiva/comercial.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²

	Código³		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5679	1	Teoria e prática do design	50
	5680	2	Marketing e publicidade	50
	5681	3	Desenho	50

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5682	1 Tecnologia dos materiais têxteis	50
	5683	2 Pesquisa e análise de tendências de moda	50
	5684	3 História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico	50
	5685	4 História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX	50
	5686	5 Técnicas de ilustração para tecelagem	50
	5687	6 Estruturas de tecidos fundamentais e compostas	50
	5688	7 Estruturas de tecidos múltiplas	50
	5689	8 Desenho por computador – design têxtil	50
	5690	9 CAD - tecelagem	50
	5691	10 Tecelagem <i>jacquard</i> e CAD	50
	5692	11 Identificação de tecidos e malhas	50
	5693	12 Produção de tecidos	50
	5694	13 Projectar cor e superfície – tecelagem	50
	5695	14 Desenhos clássicos de tecelagem	50
	5696	15 Projectos criativos de tecelagem para vestuário	50
	5697	16 Projectos criativos de tecelagem para o sector de têxteis-lar	50
	5698	17 Projectos criativos de tecelagem para o sector de decoração	50

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

560

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 2**).

Anexo 2:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESIGN TÊXTIL PARA MALHAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- TÊXTIL E VESTUÁRIO
OBJECTIVO GLOBAL	- Criar e desenvolver produtos e colecções têxteis para o sector das malhas, considerando as tendências de moda, mercado e viabilidade produtiva/comercial.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁵

	Código ⁶	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5679	1 Teoria e prática do design	50
	5680	2 Marketing e publicidade	50
	5681	3 Desenho	50

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5682	1 Tecnologia dos materiais têxteis	50
	5683	2 Pesquisa e análise de tendências de moda	50
	5684	3 História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico	50
	5685	4 História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX	50
	5699	5 Técnicas de ilustração para malhas	50
	5689	6 Desenho por computador – design têxtil	50
	5700	7 CAD - malhas	50
	5701	8 Croquis técnicos e planificações de produtos em malha	50
	5702	9 Desenhos clássicos de produtos em malha	50
	5703	10 Tecnologia da tricotagem	25
	5704	11 Identificação de malhas e reprodução de amostras	50
	5705	12 Programação e tricotagem de malhas <i>jacquard</i>	50
	5706	13 Programação e tricotagem de malhas estruturadas	50
	5707	14 Planeamento de colecções de malha	50
	5708	15 Projectos criativos de malhas <i>jacquard</i>	25
	5709	16 Projectos criativos de malhas estruturadas	50
	5710	17 Projectos criativos de malhas intarsia	50
	5711	18 Colecção de malhas <i>fully fashion</i>	50

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

560

⁵ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

⁶ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 3**).

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESIGN TÊXTIL PARA ESTAMPARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷

ÁREA DE ACTIVIDADE	- TÊXTIL E VESTUÁRIO
OBJECTIVO GLOBAL	- Criar e desenvolver produtos e colecções têxteis para o sector da estamparia, considerando as tendências de moda, mercado e viabilidade produtiva/comercial.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁸

	Código⁹	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5679	1 Teoria e prática do design	50
	5680	2 Marketing e publicidade	50
	5681	3 Desenho	50

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

⁸ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

⁹ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5682	1 Tecnologia dos materiais têxteis	50
	5683	2 Pesquisa e análise de tendências de moda	50
	5684	3 História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico	50
	5685	4 História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX	50
	5712	5 Técnicas de ilustração para estampa	50
	5713	6 Desenho técnico de estampa	50
	5714	7 Croquis técnico e planificações	50
	5689	8 Desenho por computador – design têxtil	50
	5715	9 CAD - estampa	50
	5692	10 Identificação de tecidos e malhas	50
	5716	11 Produção de estampados	50
	5717	12 Projectar cor e superfície – estampa	50
	5718	13 Desenhos clássicos de estampa	50
	5719	14 Projectos criativos de estampa para vestuário feminino	50
	5720	15 Projectos criativos de estampa para vestuário masculino	25
	5721	16 Projectos criativos de estampa para vestuário de criança	25
	5722	17 Projectos criativos de estampa para o sector de têxteis-lar	50
	5723	18 Projectos criativos de estampa para o sector de decoração	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			560

- **Técnico/a de Máquinas de Confeção** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 4**).

Anexo 4:

TÉCNICO/A DE MÁQUINAS DE CONFECÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁰

ÁREA DE ACTIVIDADE	- TÊXTIL E VESTUÁRIO
OBJECTIVO GLOBAL	- Montar, programar, afinar e reparar os diversos tipos de máquinas de corte, de costura e de acabamento.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a de Máquinas de Confeção

¹⁰ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹¹

Educação e Formação de Adultos (EFA)				
Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50
Área de Carácter Transversal				
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA				
10-85h				

¹¹ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.ang.gov.pt em "actualizações".

	Código ¹²		UFCD	Horas
Formação Tecnológica¹³	2028	1	Tecnologia mecânica	25
	2045	2	Serralharia	50
	2046	3	Tecnologias da soldadura	25
	2047	4	Análise de sistemas eléctricos	50
	2048	5	Automação e controlo	25
	2049	6	Electrónica analógica	25
	2050	7	Sistemas de electrónica digital	50
	2051	8	Análise de sistemas pneumáticos	50
	4886	9	Electropneumática	25
	2052	10	Automação em pneumática	50
	1920	11	Matérias têxteis	25
	4887	12	Processos de fabrico e enobrecimento têxtil	25
	5724	13	Tecnologia da confecção	50
	5725	14	Máquinas de costura de ponto cadeia básicas	50
	5726	15	Máquinas de costura de ponto preso básicas	50
	5727	16	Máquinas de confecção para a preparação, estendimento, corte e acabamentos	25
	5728	17	Máquinas de costura de ponto cadeia I	50
	5729	18	Máquinas de costura de ponto cadeia II	25
	5730	19	Máquinas de costura de ponto preso I	50
	5731	20	Máquinas de costura de ponto preso II	25
	5732	21	Máquinas de costura corta e cose I	50
	5733	22	Máquinas de costura corta e cose II	25
	5734	23	Máquinas de costura de recobrimento I	50
	5735	24	Máquinas de costura de recobrimento II	25
	5736	25	Máquinas de costura de braço	50
	5737	26	Máquinas de costura especiais	50
	5738	27	Máquinas de costura cíclicas de pregar botões	25
	5739	28	Máquinas de costura cíclicas de casear e mosquear	50

¹² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

¹³ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código ¹⁴		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	5740	29	Máquinas de costura cíclicas de casear com olhal	50
	5741	30	Máquinas de costura cíclicas programáveis	25
	5742	31	Desenho assistido para unidades automáticas de confecção	50
	5743	32	Unidades automáticas de confecção	50

- **Técnico/a Especialista em Design de Calçado**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (anexo 5).

Anexo 5:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESIGN DE CALÇADO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁵

ÁREA DE ACTIVIDADE	- CALÇADO E MARROQUINARIA
OBJECTIVO GLOBAL	- Conceber e desenvolver produtos de calçado tendo em conta as tendências de moda, a qualidade, a estratégia comercial da empresa e os constrangimentos técnicos da produção.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a Especialista em Design de Calçado

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁶

	Código ¹⁷		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5744	1	Inglês comercial	50
	5745	2	Inglês técnico	50
	5746	3	Comunicação oral	25
	0665	4	Direito comercial	25

¹⁴ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

¹⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

¹⁶ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

¹⁷ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	2144	1 História da moda	50
	1877	2 Marketing de moda	50
	5747	3 Desenho – valores gráficos e expressivos	50
	5748	4 Desenho técnico, anatómico e de perspectiva	50
	5749	5 Teoria e aplicação da cor	50
	5750	6 Tendências da moda	50
	5751	7 Síntese histórica do design	50
	5752	8 Percepção e comunicação visual	25
	5753	9 Metodologia projectual	25
	5754	10 Design de pesquisa	25
	2151	11 Desenho assistido por computador CAD 3D – modelos de calçado	50
	5755	12 Infografia 2D – tratamento de imagem	50
	5756	13 Infografia 2D – desenho vectorial	50
	5757	14 Software de apoio ao design – catálogos animados	50
	5758	15 Processo criativo	50
	5759	16 Custeio Industrial	25
	5760	17 Atelier de design de moda	50
	5761	18 Portfólio	50
	5762	19 Projecto de design de moda Primavera/Verão	50
	5763	20 Projecto de design de moda Outono/Inverno	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			400

- **Projectista de Calçado e de Marroquinaria** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (anexo 6).

Anexo 6:

PROJECTISTA DE CALÇADO E DE MARROQUINARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁸

ÁREA DE ACTIVIDADE	- CALÇADO E MARROQUINARIA
OBJECTIVO GLOBAL	- Executar as operações inerentes ao desenvolvimento criativo de colecções de calçado e de marroquinaria, assim como, desenvolver tecnicamente modelos para a fabricação, a partir dos respectivos desenhos, tendo em conta os padrões de qualidade definidos e os constrangimentos técnicos de produção.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Projectista de Calçado e Marroquinaria

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁹

Educação e Formação de Adultos (EFA)				
Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas	
Formação de Base	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50	
	CP_2	Processos sociais de mudança	50	
	CP_3	Reflexão e crítica	50	
	CP_4	Processos identitários	50	
	CP_5	Deontologia e princípios éticos	50	
	CP_6	Tolerância e mediação	50	
	CP_7	Processos e técnicas de negociação	50	
Cidadania e Profissionalidade				

¹⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

¹⁹ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

Formação de Base	Sociedade, Tecnologia e Ciência	CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
		STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ²⁰		UFCD ²¹	Horas
Formação Tecnológica²²	1852	1	Modelos de calçado, matérias e materiais aplicados	25
	2111	2	Processos de fabrico de calçado	50
	2112	3	Processos de fabrico de marroquinaria	25
	2113	4	Modelação básica de calçado – anatomia do pé	25
	2114	5	Modelação básica de calçado – modelos de homem	50
	2115	6	Modelação básica de calçado – modelos de senhora	50
	2116	7	Modelação básica de calçado – modelos de criança	50
	2117	8	Dossiês técnicos de modelos	25
	2118	9	Modelação básica de marroquinaria - pequena marroquinaria	25
	2119	10	Modelação básica de marroquinaria – bolsas, carteiras, pastas e artigos de viagem	25
	2120	11	Desenho – elementos estruturantes da linguagem plástica	50
	2121	12	Desenho geométrico e anatómico	25
	2122	13	Desenho – perspectiva cónica	25
	2123	14	Ilustração – cor e percepção visual	25
	2124	15	Ilustração – composições cromáticas	50
	2125	16	Evolução histórica do calçado	50
	2126	17	Evolução histórica da marroquinaria	25
	2127	18	CAD 2D – personalização do ambiente de trabalho e digitalização do plano base	50
	2128	19	CAD 2D – extração, graduação e exportação de moldes para corte automático	50
	2129	20	CAD 2D – documentação técnica / fichas técnicas	25
	2130	21	Ferramentas de imagem digital – ferramentas gráficas / seleção e arquitectura do sistema	25
	2131	22	Ferramentas de imagem digital – desenho vectorial	50
	2132	23	Ferramentas de imagem digital – imagem bitmap	50

²⁰ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

²¹ Para obter a qualificação em **Projectista de Calçado e Marroquinaria**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **350 horas** integradas numa das 2 bolsas de UFCD: modelação de calçado e marroquinaria ou moda de calçado e marroquinaria.

²² A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Código		Bolsa de UFCD (modelação de calçado e marroquinaria)	Horas
2133	24	Modelação de diferentes modelos de calçado	50
2134	25	Modelação de diferentes modelos de calçado com especificidades	50
2135	26	Modelação de diferentes modelos de calçado - CAD 2D	50
2136	27	Modelação de calçado – desenvolvimento de colecções de modelos	50
2137	28	Modelação de calçado – desenvolvimento de protótipos/série de ensaio	25
2138	29	Modelação de marroquinaria	50
2139	30	Projecto de modelação de calçado e de marroquinaria	50
2140	31	Projecto de modelação de calçado e de marroquinaria – desenvolvimento e apresentação	25

	Código		Bolsa de UFCD (moda de calçado e marroquinaria)	Horas
Formação Tecnológica	2141	32	Conceitos e tendências da moda	25
	2142	33	Projecto de moda	50
	2143	34	Psicossociologia da moda	25
	2144	35	História da moda	50
	2145	36	Software gráfico – concepção e tratamento de imagens bitmap e vectoriais	50
	2146	37	Software de apresentação de produtos	25
	2151	38	Desenho assistido por computador CAD 3D – modelos de calçado	50
	2148	39	Projecto de moda de calçado	50
	2149	40	Projecto de moda de marroquinaria	25

- **Técnico/a Especialista em Conservação e Restauro de Madeira (Escultura e Talha)** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 7**).

Anexo 7:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONSERVAÇÃO E RESTAURO DE MADEIRA (ESCULTURA E TALHA)

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²³

ÁREA DE ACTIVIDADE	- História e Arqueologia
OBJECTIVO GLOBAL	- Efectuar diagnósticos e peritagens em arte sacra, esculturas e talhas de madeira de interesse histórico e conserva e restaura ao nível da madeira, policromias, douramentos e outras formas de revestimentos decorativos.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Técnico/a Especialista em Conservação e Restauro de Madeira (Escultura e Talha)

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²⁴

	Código²⁵	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5765	1 Legislação, ética e princípios deontológicos da conservação e restauro	25
	5766	2 Historiografia artística portuguesa	25
	5767	3 História da escultura de madeira e talha em Portugal	25
	0349	4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	5768	5 Inglês em contexto socioprofissional	25
	5769	6 Noções de gestão e orçamento	25

²³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

²⁴ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

²⁵ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5770	1 Tecnologias das matérias e dos materiais	50
	5771	2 Peritagem expedita	25
	5772	3 Peritagem em conservação e restauro	25
	5773	4 Química aplicada à conservação e restauro	50
	5774	5 Biologia aplicada à conservação e restauro	25
	5775	6 Fotografia digital de obras de arte	25
	5776	7 Iconografia	25
	5777	8 Desenho técnico – conservação e restauro	50
	5778	9 Desenho aplicado à reconstrução de lacunas	50
	5779	10 Técnicas pictóricas	50
	5780	11 Técnicas laboratoriais	50
	5781	12 Tecnologias artísticas de escultura e talha	50
	5782	13 Proposta de tratamento	50
	5783	14 Diagnóstico em conservação e restauro	25
	5784	15 História e técnicas de douramento	50
	5785	16 Métodos de preservação da obra de arte	50
	5786	17 Métodos de reconstrução de lacunas volumétricas	50
	5787	18 Métodos de reintegração cromática	50
	5788	19 Métodos de acabamento e protecção	50
	5789	20 Técnicas de conservação	50
	5790	21 Técnicas de restauro	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			450

2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Design Têxtil para Tecelagem** (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional), devido à introdução no Catálogo da qualificação de Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem (nível 4), considerada mais pertinente face à evolução das necessidades do sector relativamente a esta actividade.
- **Técnico/a de Design Têxtil para Malhas** (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional), devido à introdução no Catálogo da qualificação de Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas (nível 4), considerada mais pertinente face à evolução das necessidades do sector relativamente a esta actividade.
- **Técnico/a de Design Têxtil para Estamparia** (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional), devido à introdução no Catálogo da qualificação de Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia (nível 4), considerada mais pertinente face à evolução das necessidades do sector relativamente a esta actividade.
- **Modelista de Calçado e de Marroquinaria e Técnico/a de Moda de Calçado e de Marroquinaria** (às quais corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional), devido à introdução no Catálogo da qualificação de Projectista de Calçado e Marroquinaria, considerada mais pertinente face à evolução das necessidades do sector relativamente a esta actividade.

